



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

„Macht und Herrschaft durch Subjektivierung anhand der
Maquiladora-Industrie in Mexiko“

Verfasserin

Corinna Widhalm

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie

Wien, im Februar 2008

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 300

Studienrichtung lt. Studienblatt: Politikwissenschaft

Betreuerin: Dr. Birgit Sauer

Inhaltsverzeichnis:

1. EINLEITUNG	4
2. MAQUILADORA-INDUSTRIE	8
2.1. Maquiladora-Industrie: Definition, allgemeine Charakteristika	8
2.2. Entstehung und Entwicklung der Maquiladora-Industrie in Mexiko	12
2.3. Maquiladora- Industrie: Aufbau und Strukturen	18
2.4. Zusammenfassung	19
3. STAND DER FEMINISTISCHEN FORSCHUNG ZUR MAQUILADORA- INDUSTRIE.....	21
3.1. Die Ausbeutungsthese	21
3.2. Die Integrationsthese.....	23
3.3. Ausdifferenzierung und neue Forschungsansätze.....	24
3.4. Die Maquiladora-Industrie in poststrukturalistischer Analyse.....	26
3.5. Zusammenfassung und Verortung der vorliegenden Arbeit	27
4. SUBJEKT UND MACHT.....	30
4.1. Das Subjekt: Begriffsklärung.....	30
4.1.1. Historischer Abriss	30
4.1.2. Das Subjekt im Poststrukturalismus: Butler und Foucault.....	31
4.2. Macht: Begriffsklärung	34
5. SUBJEKTIVIERUNG	38
5.1. Subjektivierung nach Louis Althusser	38

5.1.1. Das Konzept der Anrufung	40
5.1.1.1. Anrufung in den Maquiladoras im Werk Leslie Salzingers	42
5.2. Subjektivierung nach Michel Foucault	44
5.2.1 Die Disziplinarmacht.....	45
5.2.1.1. Vier Aspekte der Disziplinarmacht	49
5.2.1.2. Die Mittel der Disziplinarmacht.....	51
5.3. Zusammenfassung und Ausblick	54
6. METHODE	56
7. SUBJEKTIVIERUNG IN DEN MAQUILADORAS.....	60
7.1. Disziplinierung und Normalisierung: Arbeitsorganisation und Regelwerk.....	60
7.1.1. Verteilung, Kontrolle, Organisation und Kräftezusammensetzung in den Maquiladoras	60
7.1.2. Überwachung, Sanktionen und Prüfung.....	68
7.1.3. Zusammenfassung	78
7.2. Identität, Geschlecht und Macht in den Maquiladoras	78
7.2.1. Geschlechter- und Arbeitshierarchien in den Maquiladoras	80
7.2.1.1. Der Wandel in der Zusammensetzung der ArbeiterInnenschaft	80
7.2.1.2. Die Konstruktion der idealen Maquiladora-Arbeiterin	81
7.2.1.3. Vergeschlechtlichte Arbeitshierarchien auf der Ebene einfacher ArbeiterInnen	84
7.2.2. Die Reproduktion feminisierter Arbeitskraft	87
7.2.2.1. Männlichkeit in den Maquiladoras.....	87
7.2.2.2. Weiblichkeit in den Maquiladoras	89
7.2.3 Die heterosexuelle Matrix als Kontrollinstrument: Sexualität und Arbeitsplatz	90
7.2.4. Zusammenfassung	95
8. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK.....	96
9. LITERATURVERZEICHNIS:.....	99

10. ANHANG:	112
--------------------------	------------

1. Einleitung

Wenn von Macht und Herrschaft die Rede ist, so kommen zunächst wahrscheinlich jene Formen in den Sinn, die mit Repression „von oben kommenden“ Gesetzen, Verneinungen und Verboten verbunden sind. Dabei wird Macht als zu einer bestimmten Person, Gruppe oder Klasse gehörend gedacht, welche über andere Menschen herrschen bzw. Macht über jene ausüben und diese zur Unterordnung zwingen. Eine Herrschaftskonzeption, die mit einem solchen Machtbegriff arbeitet, wäre zum Beispiel jene Max Webers (vgl. Weber 1995).

Dieses Verständnis von Macht mag Wirkweisen von Macht zum Teil sicherlich angemessen beschreiben, doch gibt es auch andere Formen bzw. Dimensionen von Macht und Herrschaft, die sowohl in alltäglichen wie auch in wissenschaftlichen und medialen Diskursen weniger Aufmerksamkeit erfahren. Nichtsdestotrotz wirken und wirken sie, meist sogar umso effizienter, je unthematisierter sie bleiben.

In dieser Arbeit sollen anhand der Maquiladora-Industrie in Mexiko ebenjene Formen der Macht untersucht werden. Maquiladoras sind Fabriken, die an der Grenze zu den USA angesiedelt sind, wo unter einem besonderen Zollregime halbfertige Produkte kostengünstig end- bzw. weiterverarbeitet und (re-)exportiert werden. Die Maquiladora-Industrie dient deshalb als Beispiel, da sich in ihr viele Prozesse widerspiegeln, welche konstitutiv für das herrschende neoliberale Paradigma¹ auf nationaler und internationaler Ebene sind. So war bzw. ist die Errichtung Freier Exportzonen (die in Lateinamerika mit den Maquiladoras ident sind) zentraler Bestandteil neoliberaler Strukturanpassungen und wirtschaftlicher Neuorientierung vieler „Entwicklungsländer“. Ebenso steht sie für die neue internationale Arbeitsteilung, die Feminisierung der Arbeit und globale Umstrukturierungen im Rahmen des Freihandelparadigmas und transnationaler Produktionsnetze. Als „postmodern factory system“ (Peña 1997) vereint sie sowohl fordistische als auch postfordistische Merkmale und ist damit auch Schnittstelle unterschiedlicher Machttechnologien und Subjektivierungsformen. Gender und Geschlechterverhältnisse nehmen dabei eine wichtige Rolle ein, da diese für die Produktion gezielt mobilisiert und (re)produziert werden, wie im Folgenden gezeigt werden wird.

¹ Der Begriff Neoliberalismus birgt eine lange Geschichte mit unterschiedlichen Bedeutungen (vgl. Gächter/Nyffeler 2001). In diesem Zusammenhang bezeichnet er ein „weitläufiges politisch-ideologisches Projekt zur Reformulierung eines ungehemmt forschenden, ja aggressiven Kapitalismus. Neoliberalismus bedeutet Fortführung des Kapitalismus mit marktradikaleren Mitteln (Kreisky 2002, S. 1). Auf globaler Ebene impliziert dies die Deregulierung nationaler Wirtschaften, das Erschließen neuer Märkte und den Ausbau internationaler Wirtschaftsverflechtungen. Diese Prozesse werden unter dem Begriff *neoliberale Globalisierung* zusammengefasst (vgl. Michalitsch 2002).

Die Fragestellung lautet, wie die Reproduktion von Machtverhältnissen und Produktionsbedingungen in den Maquiladoras gewährleistet wird, das heißt welche Rolle die Subjektivierung im Produktionsprozess einnimmt und wie Disziplinierung bzw. Kontrolle von Subjekten in den Maquiladoras stattfindet. Einen weiteren zentralen Punkt bildet die Frage nach den dabei geschaffenen, geschlechtlichen Identitäten und dem Einsatz bzw. der Mobilisierung von Geschlecht in der Produktion.

Um dies zu untersuchen, wird in der hier vertretenen Machtkonzeption Macht nicht als den Individuen äußerlich verstanden, sondern jene als immer schon von Machtverhältnissen durchzogen, die eben nicht (nur) repressiv wirken, sondern produktiv. Das bedeutet, dass Macht schaffend ist, sie schafft Verhältnisse und strukturiert Wirklichkeit und damit auch die Individuen selbst, das heißt, Individuen werden zu Subjekten der Anerkennung durch die Macht.

„Subjektivation bezeichnet den Prozeß des Unterworfenwerdens durch Macht und zugleich den Prozeß der Subjektwerdung. Ins Leben gerufen wird das Subjekt, sei es mittels Anrufung oder Interpellation im Sinne Althusser oder mittels diskursiver Produktivität im Sinne Foucaults, durch eine ursprüngliche Unterwerfung unter die Macht“ (Butler 2001, S.8).

Um diesen Prozess darzustellen, werde ich auf die theoretischen Ansätze der im Zitat genannten Autoren, Michel Foucault und Louis Althusser, zurückgreifen. Mithilfe des Foucault'schen Machtbegriffs und dem Konzept der Anrufung, wie es von Althusser entwickelt wurde, soll die Subjektivierung und ihre Rolle in der (Re-)Produktion von Macht- und Herrschaftsverhältnissen dargelegt werden.

Foucault entwickelte im Laufe seines Lebens seinen Machtbegriff kontinuierlich weiter (vgl. Foucault 2005), wobei im Rahmen dieser Arbeit vor allem die Disziplinarmacht wichtig sein wird, wie er sie in *Überwachen und Strafen* (1976) konzipierte. Disziplinen sind „Methoden, welche die peinliche Kontrolle der Körpertätigkeiten und die dauerhafte Unterwerfung ihrer Kräfte ermöglichen und sie gelehrig/nützlich machen“ (Foucault 1976, 175). Die Disziplinierung richtet sich auf den individuellen Körper, um ihn zum Zwecke der wirtschaftlichen Nutzung zu unterwerfen und kontrollieren (vgl. Lemke 2007, S.49-54). Auch Althusser beschäftigt sich mit der Produktion von Subjekten und beschreibt mit der Anrufung einen Prozess der Zuweisung bzw. Annahme von Identitäten und Plätzen.

In der vorliegenden Arbeit sollen nun diese Wirkungsweisen von Macht und der Prozess der Subjektkonstituierung in den Maquiladoras aufgezeigt werden, um deren konkreten Wirkungsweisen und Einbettung in sozio-ökonomische Prozesse darzulegen. Ziel der Arbeit

ist zu zeigen, wie jener Prozess der Subjektwerdung und Disziplinierung von Körpern, welchen Foucault Subjektivierung nennt, in den Maquiladoras stattfindet. Subjekt bedeutet nicht nur „vermittels Kontrolle und Abhängigkeit jemandem unterworfen sein“ (Foucault 1994, S.246), sondern auch „durch Bewusstsein und Selbsterkenntnis seiner eigenen Identität verhaftet sein“ (ebd.; S.247). Deshalb soll zentraler Punkt der Arbeit sein, zu zeigen, welche Identitäten vorausgesetzt und innerhalb der Industrie gebildet werden, um die wirtschaftliche Verwertung ebenjener Subjekte zu maximieren. Dabei wird davon ausgegangen, dass mittels der Subjektivierung die Formierung und Reproduktion der Arbeitskräfte sowie der herrschenden Machtverhältnisse geleistet wird.

Zu diesem Zweck soll auf Louis Althusser's Konzept der ideologischen Anrufung und seine These, dass die Subjektivierung bzw. Subjektkonstituierung letztendlich „der Reproduktion der Produktionsbedingungen“ (Althusser 1977, S.108) diene, zurückgegriffen werden (vgl. auch: Scharmacher 2004). Die Reproduktion der Produktionsbedingungen nämlich setzt die Reproduktion der Arbeitskraft und damit die Reproduktion der Unterwerfung unter die Regeln der hegemonialen Ordnung voraus.

Die These ist demnach, dass Subjektivierung in der Maquiladora-Industrie mittels Anrufung (Althusser) sowie Disziplinierung (Foucault) stattfindet und diese ein zentrales Element im Funktionieren der Maquiladora-Industrie ist. Die Bildung differenzieller, hierarchisierter Identitäten und Subjektformen, welchen bestimmte Geschlechterkonstruktionen eingeschrieben sind, ist zentraler Bestandteil in der Kontrolle der ArbeiterInnen und gewährleistet die gewinnbringende Produktion.

Nachdem die zentralen Thesen und Ausgangspunkte dargestellt wurden, soll noch kurz auf die Gliederung der Arbeit eingegangen werden: Im ersten Kapitel wird einführend die Maquiladora-Industrie skizziert werden, die den Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit bildet. Dabei soll vor allem ihre Stellung im globalen Kontext, die konkrete Entwicklung in Mexiko und ihr innerer Aufbau behandelt werden. Daran anschließend wird die Entwicklung und der Stand der feministischen Forschung zur Maquiladora-Industrie präsentiert werden. Dadurch soll die eigene Arbeit in den Kontext bisheriger Ergebnisse und Forschungen gestellt werden, wobei diese gleichzeitig als Kontrastfolie zum eigenen Forschungsansatz dienen. Danach werde ich die zentralen Begriffe und Konzepte im Kontext poststrukturalistischer Theoriebildung erläutern, die den Ausgangspunkt des hier verwendeten Forschungsansatzes darstellen. Nach der Klärung grundlegender Begrifflichkeiten werden die Ausführungen Michel Foucaults und Louis Althusser's zu Subjektivierung behandelt werden, die den theoretischen Analyserahmen der Arbeit bilden. Im Hauptteil werde ich mithilfe der zuvor

erarbeiteten Begriffe und Kategorien die Maquiladora-Industrie untersuchen, um die entwickelte These, dass Macht sowohl disziplinierend wie auch anrufend wirkt und die Subjektivierung der Verwertbarmachung sowie Kontrolle der arbeitenden Subjekte dient, zu beweisen. Die Subjektivierung und Identitätsbildung sollen als abhängig von und konstitutiv für kapitalistische bzw. patriarchale Machtverhältnisse aufgezeigt werden. Um dies zu beweisen, wird neben der Sekundärliteratur auf interne Arbeitsverordnungen sowie Interviews mit Maquiladora-ArbeiterInnen bzw. Unternehmensleiter zurückgegriffen werden, die hinsichtlich Geschlechtereinschreibungen sowie Kontroll- und Disziplinarmechanismen untersucht werden. Am Schluss sollen die erarbeiteten Argumente noch einmal zusammengefasst und die Ergebnisse die Thesen betreffend dargelegt werden.

2. Maquiladora-Industrie

Ziel dieses Kapitels ist die Darstellung der Maquiladora-Industrie in Mexiko, das heißt ihre Entstehungsgeschichte, ihr Aufbau, ihre wirtschaftliche Rolle und ihr Zusammenhang mit globalen Transformationsprozessen. Dabei soll auch ihr geschichtlicher Verlauf und die Veränderungen, die sie im Laufe von vier Jahrzehnten erfahren hat, besprochen werden.

Diese Darstellung ist die Voraussetzung dafür, die in ihr stattfindenden Subjektivierungsformen in einen politisch-ökonomischen Kontext einzubetten und ihre konkreten Erscheinungsformen zu untersuchen. Zu diesem Zweck soll zuerst der Kontext und Rahmen der Maquiladora-Industrie erläutert werden, deren Entstehen und deren Bedeutung ohne die politischen und ökonomischen Prozesse, welche auf nationaler sowie globaler Ebene wirken, nicht zu verstehen sind.

Als „postmodern factory systems“ (Peña 1997, S.46) kristallisieren sich in ihr eine Reihe verschiedener Produktionsweisen und Organisationsformen, da sich in ihr sowohl fordistische als auch postfordistische Elemente widerfinden und unterschiedliche Formen, Eigentümerstrukturen, Produktherstellung, Technologiegrad und Arbeitsorganisation betreffend, nebeneinander existieren (vgl. Kopinak 1997, S. 18-27). Diese Vielfalt soll jedoch nicht über strukturelle Voraussetzungen und Bedingungen hinwegtäuschen, die Basis für die Entstehung und das Funktionieren der Maquiladora-Industrie sind, wie sich im Laufe der Ausführungen zeigen wird.

2.1. Maquiladora-Industrie: Definition, allgemeine Charakteristika

Maquiladoras sind Manufakturbetriebe, die zum größten Teil Tochterunternehmen oder Zulieferinnen transnationaler Unternehmen sind, die halbfertige Produkte weiterverarbeiten und (re-) exportieren. In Mexiko sind sie zum größten Teil an der Grenze zu den USA angesiedelt. In ihrer weitesten Definition sind Maquiladoras Fabriken, die unter einem bestimmten Zollregime registriert sind, welches die mexikanische Regierung für Firmen bereithält, die importierte Vorprodukte weiterverarbeiten, um sie danach wieder zu exportieren² (vgl. Carrillo 1992). Diese weite Definition hat den Vorteil, dass sie der Heterogenität des Maquiladora-Sektors gerecht wird, der mittlerweile verschiedene Branchen, Industrien, Produktionstypen und Technologiegrade umfasst. Dies soll jedoch nicht

² Im Zuge von NAFTA ist seit 2001 der Verkauf von in Maquiladoras hergestellten Produkten auch am mexikanischen Markt erlaubt (siehe weiter unten).

darüber hinwegtäuschen, dass die Maquiladoras sehr wohl bestimmte Charakteristika auf sich vereinen – die im Folgenden herausgearbeitet werden –, welche allein mit der Definition als Zollregime nicht erfasst werden.

Maquiladoras stellen eine Form der Freien Produktionszonen (FPZ) dar, ein Konzept, welches vor allem ab den 1970er Jahren an Popularität gewinnt, jedoch bereits in den 1950er Jahren Anwendung fand. Die *International Confederation of Trade Unions* (ICFTU) schreibt in ihrem Bericht zu den *Export Processing Zones* (EPZ) bzw. Freien Produktionszonen folgendes:

“The concept of export processing zones is not new. Barcelona’s free trade zone, for example, has been a huge success since the beginning of this century, as has Shannon, in Ireland, since the fifties, when it was set up. But it was not really until the seventies that the trend really took off, a trend that is still going strong today, with the proliferation of EPZs all over the world” (ICFTU 2003, S. 8)

Mit den 1970ern beginnt ein regelrechter Boom in der Errichtung von Freien Produktionszonen, vor allem in Asien, Lateinamerika und der Karibik. Mit dem Start des Maquiladora- Programms 1965 in Mexiko wird die erste FPZ in Lateinamerika errichtet. Bis heute erfreuen sich FPZ großer Popularität, so gibt es 1975 in 25 Ländern 79 freie Produktionszonen, 2001 finden sich bereits in 116 Ländern über 3 000 FPZ (vgl. Mutlak 2003, S.8). Dabei steht die Etablierung von FPZ für ein neues System der internationalen Arbeitsteilung, das auf „der Verfügbarkeit billiger Arbeitskräfte in den Entwicklungsländern, Zerlegbarkeit der Fertigungsprozesse von Gütern, Fortschritte in der Transport- und Kommunikationstechnologie etc.“ (Nohlen 1985, S.291-292) basiert. Auch ist der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit im Zuge der Globalisierung zum Teil in der Errichtung der Exportproduktionszonen begründet (vgl. Tiano 2006, S.74).

Die FPZ wurden bei ihrer Einführung als “an industrial estate, usually a fenced-in area of 10–300 hectares, that specializes in manufacturing for export” (World Bank 1992, S.7) definiert. In Abgrenzung zum restlichen Landesgebiet weisen diese Zonen eigene Gesetze auf, die ein investitionsfreundliches Klima schaffen sollen (ebd.). Diese bestehen in Steuer- und Zollerleichterungen bzw. -befreiungen, finanziellen Vergünstigungen, Bereitstellung günstiger Kredite und Infrastruktur sowie der Verfügungsstellung von billigen und rechtlich wenig geschützten ArbeiterInnen (vgl. Mutlak 2003, S. 12, Nohlen 1985, S. 219, World Bank 1998, S. 1). Im Unterschied zu früher ist die räumliche Eingrenzung heute weniger streng, außerdem erlauben einige Länder, darunter auch Mexiko, den Verkauf eines prozentuellen Anteils der produzierten Waren am heimischen Markt (vgl. World Bank 1998, S. 1; UNCTAD 2002, S. 220).

Die Errichtung Freier Produktionszonen steht in engem Zusammenhang mit den Strukturanpassungsmaßnahmen der 1980er Jahre, die vom IWF an die Vergabe von Krediten gekoppelt wurden und das Ende der importsubstituierenden Industrialisierung Lateinamerikas bedeutete. Letztere sollte die Abhängigkeit Lateinamerikas gegenüber den industrialisierten, westlichen Ländern verringern und bedeutete eine bewusste Abschottung vom Weltmarkt, um die eigenen Industrien zu fördern³. Mit der Schuldenkrise in den 1980ern musste diese Politik jedoch auf Druck von IWF (Internationaler Währungsfonds) und Weltbank aufgegeben werden⁴. Es folgte die Marktöffnung für ausländische InvestorInnen und eine exportorientierte Wirtschaftspolitik, wobei die Errichtung der FPZ als wichtiges Instrument zur Öffnung der Ökonomien der Entwicklungsländer erachtet wurde (vgl. Mutlak 2003, S. 9). Doch nicht nur die Weltbank und IWF hatten ein Interesse an der Ausweitung der FPZ auch die UNO hat mit der Gründung der WEPZA (World Economic Processing Zones Association) – eine Mischung aus Forschungsinstitut, Vernetzungsbüro und Interessensvertretung von FPZ – 1978 einen wichtigen Beitrag zu deren Legitimation geliefert (vgl. WEPZA 2008). Darüber hinaus darf nicht die Rolle der USA vergessen werden, welche in den genannten Institutionen, d.h. Weltbank, IWF und UNO, meinungsbildend und richtungsbestimmend wirkt. Diese hatte zu jenem Zeitpunkt klare politische und ökonomische Interessen in Lateinamerika. Aus ökonomischer Sicht war die Auslagerung von arbeitsintensiver Produktion ein wichtiger Schritt, um mit asiatischen Billiglohnländern wie China konkurrieren zu können. Politisch betrachtet war die Förderung von FPZ im Rahmen der Entwicklungshilfe ein Mittel, um den in Zentralamerika starken sozialistischen und sandinistischen Strömungen Einhalt zu gebieten (vgl. Mutlak 2003, S.11). Die „Entwicklungsländer“ selbst erhofften mit den FPZ Auslandskapital anzuziehen ohne ihre Handelsrestriktionen und Schutzzölle ganz aufgeben zu müssen (vgl. Tiano 1994, S.13). Ziel der Einrichtung von Freien Produktionszonen war vor allem die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Einnahmen von Devisen, die Diversifizierung der einheimischen Industrie, Technologietransfer, Steigerung der Exporte und damit Wirtschaftswachstum und Entwicklung (vgl. ICFTU 2003, S. 8). Durch die Einrichtung von FPZ würden

³ In Lateinamerika ist die importsubstituierende Entwicklungsstrategie eng mit der Gründung der CEPAL (Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik) 1949 und ihrem Generalsekretär Raúl Prebisch verknüpft. Die CEPAL, eine Organisation der UNO, verfolgte in ihren Reformvorschlägen und Entwicklungstheorien ein autozentriertes Entwicklungskonzept, in welchem sich die bisher auf Agrarexporte beschränkte Peripherie (in diesem Fall Lateinamerika) vom industrialisierten Zentrum durch eine Diversifizierung der Güterproduktion und durch Eigenproduktion bisher importierter Güter von ihrer Abhängigkeit befreit. Diese bis in die späten 1970er Jahre andauernde Epoche wird auch *CEPALISMO* genannt (vgl. Alcázar et al. 2003, S. 254 ff.; Sotillo 2006, S. 213).

⁴ Raffer u.a. AutorInnen legen dar, dass bereits Mitte der 1970er, also vor Ausbrechen der Krise 1982, erste Strukturanpassungsprogramme mit dem IWF durchgeführt wurden (vgl. Raffer 1999, S.97; Morales 2000, S.19).

„Entwicklungsländer außerdem ihre „komparativen Kostenvorteile“, in Form billiger Arbeitskräfte, optimal nutzen können (vgl. Mutlak 2003, S.9). Mexiko bietet in dieser Hinsicht optimale Standortbedingungen, zum einen durch die Gehälter, die zu den niedrigsten innerhalb der FPZ zählen, zum anderen durch die 3000 km lange Grenze mit den USA, die geografische Vorteile bietet.

Ob diese genannten Ziele erreicht wurden, wird höchst unterschiedlich beurteilt. Fast alle KommentatorInnen sind sich einig, dass der erhoffte Technologietransfer kaum eingetreten ist, auch die Schaffung von Arbeitsplätzen wird aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen kritisch beurteilt (vgl. Kusago/ Tzannatos 1998, S. 22). In einem 1998 veröffentlichten Artikel erklärt die Weltbank selbstkritisch, dass trotz gegenteiliger Vorhersage, nicht alle EPZs Industrialisierung und Wachstum vorangetrieben haben (vgl. World Bank 1998, S.1). Auch die Bildung von Humankapital und der Transfer von Wissen sei aufgrund der geschaffenen *low-skill* und *low-tech* Arbeitsplätze kaum eingetreten, doch „still, workers earn income and learn industrial work discipline and routine“ (World Bank 1998, S.2).

In Mexiko beispielsweise konnte die (formelle, offizielle) Arbeitslosigkeit durch die Errichtung der Maquiladoras nicht vermindert werden, da diese zum überwiegenden Teil Frauen ohne Arbeitserfahrung beschäftigten und nicht die als arbeitslos registrierten Männer⁵ (vgl. Kopinak 1997, S. 10).

FPZ werden vor allem in aktivistischer und journalistischer Literatur als exemplarisch für die weltweiten vor allem von der WTO, Weltbank und IWF forcierten Liberalisierungs- und Deregulierungsbestrebungen im Rahmen der neoliberalen Globalisierung und deren negativen Effekte⁶ gesehen. Für die ICFTU veranschaulichen die FPZ „perfectly how crude free market liberalisation, without respect for social and environmental standards, is resulting in profits for a few, while millions, even for those who find work in the zones, face debilitating conditions and exploitation“ (ICFTU 2003, S.16).

Aufgrund der vielfältigen Ausprägungsformen und der unterschiedlichen Benennungsformen⁷ ist es schwierig, verbindliche Daten über Anzahl und Beschäftigungsausmaß zu finden. Laut IFCTU existierten 2002 in 116 Ländern freie Produktionszonen mit insgesamt ca. 43 Mio. Beschäftigten, davon allein 30 Mio. in China (ICFTU 2004, S.5). Nimmt man/frau die Special

⁵ Eine genaue Bewertung der FPZs müsste jedoch länderspezifische Unterschiede berücksichtigen, dies ist im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich, da es zum einen vor allem um die Darstellung und weniger um die Evaluierung der FPZs geht, und die zum anderen auf Mexiko beschränkt ist.

⁶ Dazu zählen die verstärkten Abhängigkeiten der sogenannten „Entwicklungsländer“ im Rahmen auferlegter Strukturanpassungsmaßnahmen durch IWF und Weltbank, der Rückgang staatlicher Sozialleistungen und umverteilender Politiken, sowie die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen.

⁷ Die verbreitetsten Termini zur Benennung freier Produktionszonen sind: Free Trade Zone, Export Processing Free Zone, Free Export Zone, Industrial Free Zone, Special Economic Zone (China) und *Maquiladora* (vgl. Kusago/ Tzannatos 1998, S. 5).

Economic Zones Chinas aus, so entfallen 48% der FPZs auf Lateinamerika und 42% auf Asien (vgl. Kusago/ Tzannatos 1998, S. 5). In Mexiko sind Ende 2006 über eine Million Menschen in der Maquiladora-Industrie beschäftigt (vgl. INEGI 2008).

2.2. Entstehung und Entwicklung der Maquiladora-Industrie in Mexiko

Die Geschichte der Maquiladoras in Mexiko hängt – wie schon erwähnt – eng mit der Einführung der so genannten Freien Produktionszonen zusammen und diese wiederum mit dem Scheitern der importsubstituierenden Wirtschaftsstrategie, die nicht nur Mexiko verfolgte, sondern eine ganze Reihe von (vor allem lateinamerikanischen) Entwicklungsländern.

Mexiko erlebte in der Zeit von 1940 bis 1970 einen großen wirtschaftlichen Aufschwung, der vor allem auf die mexikanische Revolution und die Verfassung von 1917 zurückzuführen ist (vgl. Alscher 2001, S. 37). In die Verfassung wurden unter anderem die Abschaffung des Großgrundbesitzes und für damals sehr fortschrittliche arbeitsrechtliche Gebote aufgenommen (vgl. Klec 1999, S.30-31). Der mexikanische Staat griff außerdem – vor allem unter der Präsidentschaft Cárdenas (1934-1940) – stark steuernd mittels Subventionen und Protektion nach Außen in den Industrialisierungsprozess ein, er war wichtigster Auftraggeber der Privatwirtschaft und veranlasste zugleich zahlreiche Verstaatlichungen. So wurden 1938 die zum größten Teil US-amerikanischen und britischen ausländischen Erdölgesellschaften enteignet und der Erdölsektor verstaatlicht (vgl. ebd. S. 34-36).

Die Politik der Importsubstitution, die ab ca. 1930 einsetzte und die Abhängigkeit vom Ausland – durch die Substitution ausländischer Produkte durch eigene Produktion – bei gleichzeitiger Erhöhung der Beschäftigungs- und Einkommensraten verringern sollte, war bis in die 1970er Jahre relativ erfolgreich. So konnte Mexiko ab den 1940er Jahren bis Ende der 1970er Wachstumsraten von 6% aufweisen (vgl. Alscher 2001, S.37). Mit der Schuldenkrise 1982 musste diese Politik jedoch endgültig aufgegeben werden (vgl. ebd. 36- 39).⁸ Mithilfe des IWF wurde ein Paradigmenwechsel in Richtung Marktöffnung und Neoliberalismus eingeleitet, der mit dem Beitritt zum GATT 1986 besiegelt wurde. So mussten

⁸ Die Gründe, die zum Scheitern der keynesianischen Politik und zur Schuldenkrise führten, können hier aus Platzgründen nicht näher behandelt werden, auch gehen die Meinungen hierzu sehr stark auseinander. Alscher führt an dieser Stelle „die fehlende Abstimmung in der Programmformulierung, sowie (...) den Widerstand seitens großer Teile der Unternehmerschaft“ (Alscher, 2001, S.39) an. Andere genannte Aspekte sind der Verfall der Rohstoffpreise und der starke Zinsanstieg (vgl. ebd.). Raffer nennt außerdem die unverantwortliche Kreditvergabe und die große Liquidität am internationalen Finanzmarkt aufgrund der von den OPEC-Ländern angelegten Ölgelder, die „leichtes Geld“ brachten, als Gründe (vgl. Raffer 1999, S.97-98)

Sozialausgaben und öffentliche Investitionen gekürzt, staatliche Betriebe geschlossen oder privatisiert sowie Inflation und Haushaltsdefizit eingedämmt werden. Tarifäre und nicht-tarifäre Handelshemmnisse wurden beseitigt und eine Politik des Lohnstopps verfolgt (vgl. ebd., S.40). Mithilfe der Maquiladoras sollten die notwendigen Devisen lukriert werden, um die Schulden zurückzuzahlen (vgl. Spitzer 2006, S.54). Das Realloohniveau unter der Präsidentschaft von de la Madrid fiel von 1982-1998 um 42 % (vgl. Klec 1999, S.43).

Sozial- und Gesundheitsausgaben wurden eingespart, genauso wie es zur (teilweisen) Abschaffung von ArbeiterInnenrechten und zur Zunahme des informellen Sektors kam (vgl. ebd.). Folge war die Verschlechterung der Lebensbedingungen und das Wachsen sozialer, produktiver und regionaler Ungleichheiten (vgl. Morales 2000, S.19). Die wirtschaftlichen Zahlen verbesserten sich erst Ende der 1980er Jahre.

Eine der Hauptachsen, entlang welcher die Restrukturierung der mexikanischen Wirtschaft erfolgte, war der Ausbau der Maquiladora- Industrie (ebd., S.21). Der Aufbau eines Industriegürtels entlang der US-amerikanischen Grenze begann schon Anfang der 1960er Jahre in einer Phase, wo die unter dem Cardenismo beschlossenen Restriktionen ausländische InvestorInnen betreffend, zum Teil wieder zurückgenommen wurden (vgl. Alscher 2001, S.39, Tiano 1994, S.18). Unter Präsident Lopez Mateos wird ein nationales Grenzprogramm entwickelt, das soziale und kulturelle Einrichtungen aufbauen und Grundlage für die Industrialisierung sein sollte. Die nördliche Grenzregion ist zum damaligen Zeitpunkt industriell nicht entwickelt und wirtschaftlich vom Rest Mexikos isoliert.

Hinzu kam die stark anwachsende Bevölkerung in dieser Region, aufgrund der Kündigung des *Barcero*-Programm (1942-1965) durch die USA, einem Programm, das die Anwerbung mexikanischer Landarbeiter für die US-Agrarproduktion regelte. Mit dem Ende des Programms kehrten mehr als 200 000 LandarbeiterInnen – zum überwiegenden Teil Männer – nach Mexiko zurück (Pearson 1995, S. 135; Klec spricht von 315 000 HeimkehrerInnen, vgl. 1999, S. 84). Die meisten davon blieben in der Grenzregion, was in weiterer Folge ein Anwachsen der Arbeitslosigkeit im Norden auf 40% mit sich brachte (vgl. Pearson 1995, S.135).

Dies führte letztendlich 1965 zur Implementierung des nationalen Grenzprogramms zur Industrialisierung, welches die notwendigen Arbeitsplätze für die zurückgekehrten Arbeiter und die innerstaatlichen Migranten schaffen sollte (vgl. Tiano 1994, S.19, Pearson 1995, S. 134-135). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dieses Programm

„which led to the development of the border industries was thus intended as a substitute for emigration, as much to replace lost foreign exchange transfers as to provide employment opportunities. The basic idea of the

programme was to encourage foreign (primarily American) firms to establish labour-intensive manufacturing activities in Mexico where they could profit from the differential between the cost of labour there and in the USA” (Pearson 1995, S.135).

Erste Regelungen wurden erlassen, die zur Weiterverarbeitung verwendete Importe, sofern sie nach der Fertigung re-exportiert wurden, von Zöllen befreien (vgl. Tiano 1994, S.18). Bald wurden weitere finanzielle Anreize, in Form von Zoll- und Steuererleichterungen bis hin zur Zurverfügungstellung von Telekommunikationseinrichtungen und Infrastruktur von Seiten der mexikanischen Regierung eingeführt (Pearson 1995, S.137). 1974 weitete die mexikanische Regierung unter Luis Echeverría Alvarez die Steuerbefreiungen sowie finanziellen Anreize auf ganz Mexiko aus und stellte außerdem sicher, „dass die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsrechte in den Maquiladoras keiner Kontrolle unterliegt und dass Löhne unter dem nationalen Mindestlohn bezahlt werden“ (vgl. Spitzer 2006, S.53; vgl. Kopinak 1997, S.10-11).

Nach einem bescheidenen Start im ersten Jahr, wo 12 Maquilas mit ca. 3000 ArbeiterInnen eröffnet wurden, entstanden bis Anfang der 1970er etwa 200 Maquiladoras (vgl. Tiano 1994, S.19, Pearson spricht von 120 Maquilas und 20 000 ArbeiterInnen Anfang der 70er, vgl. 1995, S.137). Als wichtiger Vorteil für die Niederlassung in Mexiko wird in einer vom Industrie- und Handelsministerium herausgegebenen Broschüre zum Grenzindustrialisierungsprogramm ausdrücklich „its labor is inexpensive and easily adaptable to productive processes and with a high productive rate“ (zit. nach Alscher 2001, S.62) genannt. Auch in einer Ende der 1980er vom Tijuana Economic Development Council herausgegebenen Broschüre wird dieser „Standortvorteil“ ausdrücklich hervorgehoben mit den Worten „Tijuana is privileged [...] yet it offers low cost unqualified and qualified labor, facilitating substantial savings to manufacturers“ (ebd.).

In der Entwicklung der Maquiladora- Industrie lassen sich 5 Phasen ausmachen⁹, die im Folgenden ausführlicher behandelt werden:

1. 1965 – 1973: Aufschwung bis zur Erdölkrise 1973
2. 1974- 81: Stagnation in den 1970er Jahren
3. 1982- 93: Marktöffnung und GATT-Beitritt
4. 1994- 2000 : NAFTA-Beitritt und Wachstumsschub
5. 2001 - 04 : konjunkturelle und strukturelle Krise

⁹ Alscher (2001) und Tiano (1994) nehmen die gleiche Einteilung vor, enden jedoch Ende der 1990er bzw. 1994. Bei der fünften Phase wird auf die Arbeit Spitzers (2006) zur aktuellen Maquiladora-Krise zurückgegriffen. Klec (1999, S.84-85) nimmt eine etwas andere Einteilung vor, die hier keine Berücksichtigung findet..

Bis zur Erdölkrise von 1973 konnten hohe Wachstumsraten der Maquiladora-Betriebe und der darin Beschäftigten verzeichnet werden. So stieg die Zahl der in Maquiladora-Betrieben Beschäftigten von 4.000 im Jahr 1967 auf 65.000 im Jahr 1973. Die Wirtschaftsrezession in den USA führte jedoch zu Schließungen von Betrieben und Entlassungen von ArbeiterInnen Mitte der Siebziger. Einige mexikanische PolitikerInnen

“held that escalating labour resistance in Mexico, as workers organised to demand better wages, fringe benefits and working conditions in many of the larger plants, was ‘forcing’ American firms to abandon production in Mexico for other locations where the work- force was more amenable to the conditions and remuneration they offered.” (Pearson 1995, S.137).

Um dem entgegen zu wirken, verstärkten die mexikanischen PolitikerInnen die Anreize mittels Steuererleichterungen, Streichungen von Einzahlungen ins Sozialversicherungssystem, Ausweitung von temporären Arbeitsverträgen und Lockerung des Kündigungsschutzes (vgl. Pearson 1995, S. 138; vgl. Kopinak 1997, S. 10-11).

Ab 1983 konnten wieder hohe Wachstumsraten verbucht werden, bewirkt zum einen durch die Abwertung des Peso, die niedrigere Lohnkosten für ausländische UnternehmerInnen versprach, zum anderen durch den veränderten wirtschaftspolitischen Kurs, welcher weg von der importsubstituierenden Industrialisierung hin zur exportorientierten Wirtschaft steuerte (vgl. Tiano 1994, S.23). Damit wurde die Maquiladora-Industrie zum Modell für eine neue Wirtschaftspolitik. Die hohe Inflation und die daran nicht angepassten Löhne machten mexikanische ArbeiterInnen in den 1980ern zu den billigsten Arbeitskräften der Welt.

Seitdem steigt die Anzahl der Maquiladoras kontinuierlich, wobei ein abermaliger Wachstumsschub mit dem Beitritt Mexikos zum nordamerikanischen Freihandelsabkommen (NAFTA) 1994 zu verzeichnen ist, sodass 1996 bereits über 2.000 Maquiladoras mit über 700.000 Beschäftigten in Mexiko existierten. Der Höchststand an beschäftigten ArbeiterInnen wurde im Oktober des Jahres 2000 gemessen, wo in über 3.600 Maquiladoras 1. 347.803 Menschen arbeiteten (vgl. INEGI 2008). 2002 ist die Beschäftigungsrate jedoch auf knapp 1.100.000 gefallen, was mit der steigenden Konkurrenz an Billigarbeitskräften in China, als auch mit der verschlechterten wirtschaftlichen Lage der USA erklärbar ist (vgl. IFCTU 2003, S. 10, Spitzer 2006, S.53). Im Dezember 2006 arbeiteten 1.170.962 Menschen in der Maquiladora-Industrie (vgl. INEGI 2008).

Die Löhne erholten sich zwar nach dem starken Fall in den 1980er Jahren, waren jedoch noch 1999 21% niedriger als 1982 (vgl. Morales 2000, S.42). Sie liegen dabei zwar über nationalem Mindestgehalt, aber unter den Löhnen, die in der nationalen Industrie bezahlt

werden (vgl. Morales 2000, S.44). Am wenigsten bezahlt wird dabei in der Textilindustrie, fast mehr als das doppelte ist in den Industrien zur Metallverarbeitung und Maschinenherstellung zu gewinnen. Erstere beschäftigen zum überwiegenden Teil Frauen, letztere vor allem Männer (vgl. Morales 2000, S.45).

Entwicklungen seit dem Beitritt zum North American Trade Agreement (NAFTA)

Mit dem 1.1.1994 trat das nicht unumstrittene nordamerikanische Freihandelsabkommen NAFTA (North American Free Trade Agreement) in Kraft, welches den Zusammenschluss der USA, Kanada und Mexikos zu einer Freihandelszone¹⁰ bedeutete. Im Vergleich zu anderen Handelsabkommen war es das erste, das neben Industrieländern auch ein Entwicklungs- bzw. Schwellenland umfasste. Dieses Ungleichgewicht spiegelt sich auch in der Größenordnung der Handelsbeziehungen nieder. Zwei Drittel der mexikanischen Importe und Exporte werden mit den USA abgewickelt, während der Anteil Mexikos am Außenhandelsvolumen der USA nur rund 4% beträgt (vgl. Boris 1996, S. 71). Dabei wird den Prinzipien der WTO¹¹ folgend vor allem der Abbau von Handelsschranken, wie Zöllen, verfolgt, nicht jedoch eine politische Integration der beteiligten Länder. Für Mexiko bedeutete der Beitritt vor allem die Bestätigung der seit den 1980ern vorherrschenden neoliberalen Politiken in handelspolitischer Hinsicht, konkret die Außenöffnung und Liberalisierung des Kapital- und Güterverkehrs (vgl. Boris 1996, S. 72). Die Annäherung an die USA erschien – nicht zuletzt nach dem Zusammenbruch der realsozialistischen Systeme – politisch als auch wirtschaftlich empfehlenswert und nährte die Hoffnung auf Wirtschaftswachstum und Entwicklung. Aufgrund massiver Proteste, vor allem von US-amerikanischen Gewerkschaften, die einen massiven Jobabbau befürchteten, aber auch von Seiten mexikanischer NGOs kam es zur Unterzeichnung eines Nebenabkommens zur NAFTA, das arbeitsrechtliche Fragen behandelte. Dieses ist de facto jedoch nur wenig wirkmächtig (vgl. Klec 1999; Fuchs 2001, S.10).

Ziel der mexikanischen Regierung war die Stärkung und der Ausbau der Handelsbeziehungen mit den USA sowie die Integration der nationalen Industrie in die internationale Wirtschaft (vgl. Quintero- Ramirez 2002, S. 247). Letzteres erfüllte sich nicht: von 1995 bis 2000 wuchs

¹⁰ Eine Freihandelszone bezeichnet den vertragsmäßigen Zusammenschluss zweier oder mehrerer Staaten, um Handelsbeschränkungen und -hemmnisse, wie Zölle oder Quoten/Kontingente abzubauen.

¹¹ Als oberstes Ziel der WTO kann der Abbau der Handelshemmnisse und der Ausbau des internationalen freien Handels unter ihren Mitgliedsstaaten betrachtet werden (vgl. WTO 2008). Die Einrichtung von Freihandelszonen wird als diesen Zielen entsprechend angesehen, auch wenn sie im Widerspruch zum Prinzip der Meistbegünstigung steht. Dieses besagt, dass Vorteile und Begünstigungen, die ein Land einem anderen zugestehet für alle anderen Länder auch gelten muss. Dies trifft bei Freihandelszonen nicht zu, sie werden davon jedoch ausgenommen, da sie als wichtiger Schritt zur Handelsliberalisierung betrachtet werden.

die mexikanische Industrie um 16,6%, die Maquiladoras im gleichen Zeitraum jedoch um 89% (vgl. ebd.).

Nach einer Übergangsperiode von sieben Jahren wurden einige Regelungen die Maquiladora-Industrie betreffend fallen gelassen, so wurden „[d]ie Programme zum temporären Import für die Produktion von Exportartikeln, die Rückerstattung der Importzölle an die Exporteure und die Programme hinsichtlich Förderung und Betrieb der Maquiladoras ab 2001 eliminiert“ (Klec 1999, S.199; vgl. auch Quintero-Ramirez 2002, S.248; dies. 2004, S.12). Das heißt, dass nur mehr Vorprodukte und Maschinen aus den USA und Kanada von Einfuhrzöllen befreit sind. Dies hat vor allem für die Elektronikbranche negative Konsequenzen, da diese ihre Teile hauptsächlich aus asiatischen, aber auch europäischen Ländern beziehen. Die USA als NAFTA-Mitglied konnten damit ihre Position am mexikanischen Markt stärken. Seit 2001 können die in Maquiladoras gefertigten Produkte außerdem in Mexiko verkauft werden (vgl. De la Garza Toledo 2007, S. 399).

Die steuerlichen und finanziellen Erleichterungen des Maquiladora-Programms wurden mit dem NAFTA-Beitritt verallgemeinert und auf ganz Mexiko ausgedehnt (vgl. Quintero-Ramirez 2004, S.12). Dies korrespondiert auch mit dem starken Anstieg der Maquiladoras sowie der Ansiedlung in neuen Regionen und Bundesstaaten, wie Puebla, Aguascalientes oder der Yucatan-Halbinsel. Interessanterweise ist in den neuen Maquiladora-Gebieten des Südens, wo vor allem technologisch wenig anspruchsvolle Arbeiten getätigt werden, im Gegensatz zur Maskulinisierung der nördlich angesiedelten Maquiladora-Industrie, eine Feminisierung der Arbeitskraft zu beobachten (vgl. De la O 2006).

Zwischen 1995 und 2000 wächst die Zahl der Maquiladoras jedes Jahr um 300. Die Anzahl der Beschäftigten steigt von 648.263 im Jahr 1995 auf 1.285.007 im Jahr 2000 (vgl. Quintero-Ramirez 2002, S. 258). Im selben Jahr entfallen fast 50% der exportierten Fertiggüter auf die Maquiladora-Industrie (vgl. De la Garza Toledo 2007, S. 400). Die durch die starke Abhängigkeit und Verflechtung mit den USA bewirkte „Verwundbarkeit“ der mexikanischen Wirtschaft zeigt sich 2001. Von 2001-2004 gerät die Maquiladora-Industrie – bedingt durch die US-amerikanische Wirtschaftsrezession und strukturelle Faktoren, wie den Eintritt Chinas in die WTO und die starke Konkurrenz anderer Billiglohnländer in Zentralamerika und Asien (vgl. Spitzer 2006, S.56-60; Delgado Wise 2006, S.35) – in eine Krise, was den Abbau von über 300.000 Arbeitsplätzen zur Folge hat (vgl. Quintero-Ramirez 2004).

2.3. Maquiladora- Industrie: Aufbau und Strukturen

Die Maquiladora- Industrie hat sich seit ihren Anfängen sehr stark ausdifferenziert. Heute existieren Maquiladoras nicht nur in arbeitsintensiven, sondern auch kapitalintensiven Bereichen, zum Teil auch von inländischen Unternehmen geführt. Auch die Arbeitsorganisation ist heute weniger homogen als zu Beginn. Trends weg von tayloristischer Massenproduktion hin zu flexibler Produktion spiegeln sich auch in der Maquiladora-Industrie wider (vgl. Kopinak 1997, S. 7-17). Damit einher gehen die Diversifizierung der Produkte und der Einsatz neuer Technologien, welche zum Teil qualifiziertes Personal erfordern. Während in den Anfangsjahren vor allem die Textil- und Elektronikbranche den Maquiladora-Sektor dominierten, legte in den Folgejahren vor allem die Autobranche stark zu. Auch die Verflechtung mit der mexikanischen Wirtschaft ist gestiegen (vgl. zu den unterschiedlichen Phasen Fuchs 2001, S.9). Die Löhne sind jedoch ungefähr gleich geblieben, während vor allem in den Wirtschaftskrisen 1982 und 1994 die Rohstoff- und Lebensmittelpreise stark angestiegen sind (vgl. Alscher 2001, S.61; S.66, Tiano 1994, S.20).

In der wissenschaftlichen Literatur wird von drei Generationen von FPZs bzw. Maquiladoras gesprochen: Die erste Generation basiert auf der fordistischen Produktionsweise und umfasst vor allem manuelle, arbeitsintensive Tätigkeiten mit geringem technologischen Aufwand. Hergestellt werden mehrheitlich Textilwaren. Die Fabriken sind zumeist in ausländischem Besitz und stark von der „Mutterfirma“ abhängig, auch das Management konstituiert sich aus nichtmexikanischen StaatsbürgerInnen. Die Verflechtung mit der mexikanischen Industrie ist demnach äußerst gering. Die zweite Generation entwickelt sich in den 1980ern und beinhaltet technologisch komplexere, halbautomatisierte Arbeiten. Flexible Arbeitsmethoden sowie ständige Qualitätskontrolle sollen die Effizienz steigern. Das Management setzt sich vermehrt aus MexikanerInnen zusammen, die Unternehmen agieren unabhängiger von der „Mutterfirma“ und auch die Kapitalherkunft differenziert sich aus. Es werden vermehrt Männer, Techniker, Ingenieure und qualifizierte Arbeitskräfte eingestellt¹², was wiederum zur Konsolidierung berufsbildender Studiengänge führt. Letztgenannter Punkt zeigt sich auch im prozentuellen Anstieg des technischen Personals gemessen an den insgesamt Beschäftigten von 9% im Jahr 1980 auf 12,5% im Jahr 1999 (vgl. Morales 2000, S.31-32). Dieser Generation sind vor allem Elektronik- und Textilindustrie zuzurechnen, wobei sie zeitlich von 1982 bis 1994 die dominante Form bildet. Schließlich folgt die dritte Generation von Maquiladoras: Diese umfasst nicht nur die eigentliche Produktion, sondern auch Forschung,

¹² Die Verwendung der rein männlichen, nicht gegenderten Form an dieser Stelle ist beabsichtigt, um herauszustreichen, dass vor allem zu diesem Zeitpunkt kaum Frauen in höheren Posten anzutreffen waren.

Produktdesign und Entwicklung (vgl. Mutlak 2001, S. 19-20; Morales 2000, S.30; Carrillo 2005, S. 28-32), wobei Maquiladoras dieser Generation nach wie vor eine eher untergeordnete Rolle spielen (vgl. weiterführend: Carillo 2005)¹³.

Diese unterschiedlichen Formen dürfen nicht als sich gegenseitig ablösend verstanden werden, vielmehr existiert heute eine Vielzahl an Maquiladoras, die, Art der Produktion, Produkt, Zusammensetzung der ArbeiterInnenschaft und Arbeitsorganisation betreffend, höchst unterschiedlich organisiert sind. Die Mehrzahl der Maquiladoras ist nach wie vor in der Textil- und Elektronikindustrie angesiedelt (vgl. Alscher 2001, S.78). 1999 sind 15,5% der niedergelassenen Unternehmen in der Elektronik-Industrie zu finden, wo ein Viertel der in der Maquiladora-Industrie Beschäftigten arbeitet. 30% der Unternehmen entfallen auf die Textilindustrie, wo mehr als ein Fünftel aller ArbeiterInnen angestellt ist. 18% arbeiten in der Auto- bzw. Transport-Industrie (vgl. Morales 2000, S.36). Andere Zweige sind Maschinen, Möbel, Chemikalien, Nahrungsmittel, Werkzeuge, Spielzeug- und Sportartikel. Die Vielfalt an Maquiladoras spiegelt sich auch in der Anzahl der Beschäftigten wider. Die Spannweite reicht dabei von weniger als 100 bis zu 10 000 Beschäftigten je Maquiladora. 41% der ArbeiterInnen arbeiten in Maquiladoras, die 1000 bis 3999 Personen beschäftigen (vgl. Morales 2000, S.39).

Werden die Maquiladoras nach nationaler Herkunft eingeteilt, ergibt sich folgendes Bild: 66% der Maquiladoras mit 73% aller Beschäftigten sind Eigentum US-amerikanischer Unternehmen, gefolgt von Mexiko mit 23% der Maquiladoras bzw. 11% der Beschäftigten und Japan mit 5% bzw. 9% (Stand von 2000; vgl. Morales 2000, S.57-58). Von den 49 größten Unternehmen, welche in Mexiko Maquiladoras führen, gehören mehr als die Hälfte zu den wichtigsten Unternehmen der Welt (vgl. ebd., S.64).

2.4. Zusammenfassung

Ziel dieses Kapitels war die Darstellung der Maquiladora-Industrie Mexikos und ihre Einbettung in nationale und globale Transformationsprozesse. Dabei konnte gezeigt werden, dass die Entstehung und der Aufbau der Maquiladoras in Mexiko in einen globalen Trend der Freihandelszonen und neuen internationalen Arbeitsteilung einzuordnen ist, wo arbeitsintensive Produktionsschritte in Länder mit niedrigen Lohnkosten ausgelagert werden. Mexiko kommt dabei aufgrund seiner geografischen Lage und der gegründeten

¹³ Eine interessante Darstellung und zugleich des Generationenmodells liefert Hualde (2003). Er stellt außerdem die Kritikpunkte daran vor und bringt das Modell mit dem Wandel vom Fordismus zum Postfordismus in Verbindung.

Freihandelszone mit den „industrialisierten“ Nachbarn ein besonderer Status zu, der die optimale Ausnützung der „komparativen Kostenvorteile“ in Form billiger Arbeitskräfte ermöglicht.

Auf nationaler Ebene zeigt sich, wie nach den Jahren der importsubstituierenden Industrialisierung der Weg in Richtung Marktöffnung, Privatisierung und Abbau von Sozialleistungen beschritten wurde. Dieser Prozess wurde eingeleitet und verstärkt von den im Rahmen der Schuldenkrise auferlegten Strukturanpassungsmaßnahmen, die eine Reorientierung der mexikanischen Wirtschaftspolitik erforderten.

Dabei fand sich die Maquiladora-Industrie im Laufe von vier Jahrzehnten starken Veränderungen und Wandel ausgesetzt. Während das Maquiladora-Programm zu Beginn schleppend anließ, konnten schon bald sehr hohe Wachstumsraten erzielt werden. So wurden im ersten Jahr 12 Maquiladoras mit 3000 Beschäftigten gezählt, diese Zahl erhöhte sich bis ins Jahr 2000 auf 3600 Maquiladoras mit fast 1 400 000 Beschäftigten. Neben dem quantitativen Anstieg der Maquiladoras, kam es auch zu einer Reihe von qualitativen Veränderungen. Während sich zu Beginn vor allem Maquiladoras aus dem Textilsektor ansiedelten, kamen in den 1980ern vermehrt technologisch entwickeltere Elektronik-Maquiladoras hinzu. Seit den 1990ern ist –hergestelltes Produkt, Arbeitsorganisation, Produktionsweise und Technologiegrad betreffend – ein Trend hin zur Ausdifferenzierung der Maquiladoras zu beobachten. Die Krise seit 2000 zeigt eindrucksvoll die starke Abhängigkeit der Maquiladora-Industrie von äußeren Faktoren, vor allem von der Wirtschaftslage in den USA, und die damit generierte Unsicherheit der geschaffenen Arbeitsplätze.

Durch die Darstellung der Maquiladora-Industrie wurde der notwendige Rahmen geschaffen, um die darin stattfindenden Subjektivierungsprozesse nicht losgelöst von ökonomischen und politischen Transformationsprozessen zu sehen, sondern als mit diesen verflochten. Die im Folgenden darzustellenden Subjektivierungsformen geschehen somit nicht zufällig bzw. willkürlich, sondern sind im Kontext der beschriebenen Prozesse zu sehen, die die Maquiladora-Industrie konstituieren.

Zunächst jedoch möchte ich einen Überblick bisheriger Forschungsansätze zur Maquiladora-Industrie geben, um die Studien und Ergebnisse, auf welche diese Arbeit aufbaut, darzustellen und die Verortung der eigenen Arbeit zu ermöglichen.

3. Stand der feministischen Forschung zur Maquiladora-Industrie

Seit ihrem Entstehen in den 1960er Jahren sind die Freien Produktionszonen Gegenstand wissenschaftlicher feministischer Forschung. Die Entwicklung der Maquiladoras und ihre Abhängigkeit und Verknüpfung mit globalen Prozessen, spiegelt sich auch in der (feministischen) Literatur zur Maquiladora- Industrie wider. Wurden zunächst vor allem sozialistische Theorien zur Analyse herangezogen, meldeten sich mit dem neoliberalen Wandel in Mexiko vermehrt positive Stimmen, die die Maquiladoras als Beschäftigungsquelle für Frauen begrüßten.

So standen sich in der Anfangsphase vor allem zwei Thesen gegenüber, auf der einen Seite, die von sozialistisch feministischen ForscherInnen vor allem in den 1970ern formulierte Ausbeutungsthese, auf der anderen Seite, die in den 1980ern von liberalen TheoretikerInnen vertretene Integrationsthese (vgl. Tiano 2006, S.75). Beide Ansätze sind in der Frauenforschung zu verorten und konzentrieren sich vor allem auf die Auswirkungen auf und Lebenswelten von Frauen in der Maquiladora-Industrie, Männer bzw. Männlichkeiten werden kaum bzw. nicht thematisiert. In den meisten dieser Arbeiten wird die Kategorie Frau jedoch nicht kritisch hinterfragt, sondern als gegeben angenommen, wodurch stereotype Rollenzuschreibungen zum Teil reproduziert wurden und die Konstruktion weiblicher Subjektivitäten *in* den Maquiladoras selbst unthematisiert blieb. In dieser Arbeit wird deshalb zwar auf Ergebnisse dieser Forschungen aufgebaut werden, gleichzeitig sollen sie jedoch als Kontrastfolie zum eigenen Forschungsansatz dienen. In den 1990er Jahren kommt es zur Ausdifferenzierung der Forschungsgebiete und theoretischen Ansätze. Im Kontext dieser Arbeit besonders relevant, sind poststrukturalistische Forschungsansätze, die Geschlechterverhältnisse und die (Re-)Produktion von Gender *in* den Maquiladoras ins Blickfeld rücken

Ziel dieses Kapitels ist es, einen Überblick über feministische Theorien, Methoden und Fragestellungen zur Maquiladora-Industrie zu geben. Dadurch kann der wissenschaftliche Hintergrund dieser Arbeit verdeutlicht werden und die Relevanz der eigenen Forschungsfrage in Abgrenzung zu und Verbindung mit anderen Arbeiten gezeigt werden.

3.1. Die Ausbeutungsthese

Die Ausbeutungsthese entstand im Kontext der Dependenztheorie und der Kritik an den damaligen entwicklungspolitischen Konzepten, zu denen auch die Errichtung von

Exportproduktionszonen zählte. Sie haben eine globalisierungskritische Zugangsweise und sind im Kontext sozialistisch-feministischer Theorien zu verorten (vgl. Tiano 2008, S.75). Sie zeigen, wie sich die kapitalistische Wirtschaft auf patriarchale Strukturen zur Ausbeutung von weiblicher Arbeitskraft stützt.

Ziel der Errichtung des Grenzindustrialisierungsprogramms („Programa de Industrialización Fronteriza“) war, wie schon erwähnt, die Schaffung von Arbeitsplätzen für Männer. Dies erfüllte sich nicht, stellte die Maquiladora-Industrie doch in erster Linie Frauen ein, die vermehrt in den Arbeitsmarkt gedrängt wurden. In einer umfassenden Studie geht Patricia Fernandez-Kelly, eine der prominentesten Vertreterinnen der Ausbeutungsthese, den Charakteristika dieser neuen erwerbstätigen Gruppe nach und erarbeitet ein soziologisches Profil der durchschnittlichen Maquiladora-Arbeiterin. Diese ist jung, unverheiratet, aus dem städtischen Bereich kommend mit überdurchschnittlicher Bildung, geringer bis keiner Arbeitserfahrung und aus ökonomischer Notwendigkeit arbeitend, um den Erhalt der Familie zu sichern (vgl. Fernandez- Kelly 1982; 1983). Das heißt, dass der Einstieg der Frauen in die Lohnarbeit nicht aus Gründen erhoffter Unabhängigkeit erfolgte, sondern aufgrund der prekären Lage vieler Familien durch die gestiegene Arbeitslosigkeit bzw. Unterbeschäftigung der Männer.

Fernández-Kelly kommt zu dem Schluss dass die transnational operierenden Unternehmen zum Zwecke der Gewinnmaximierung auf selektive Einstellungspraktiken zurückgreifen und sich patriarchale Strukturen zunutze machen (vgl. Fernandez-Kelly 1983). Dabei werden Bilder aufgegriffen und reproduziert, welche Frauen als Hausfrauen konstruieren und mittels welcher die geringe Entlohnung gerechtfertigt wird (vgl. Tiano 1994a, S.211). Fernandez-Kelly bringt es auf die Formel: „Capitalism benefits from the exceptional“ (Fernandez- Kelly 1983, S. 90), das heißt solange das Konstrukt des *male bread winner* fortbesteht und die Lohnarbeit von Frauen eine Ausnahme darstellt, wird auch die diskriminierende Lohnpolitik bestehen bleiben.

In eine ähnliche Richtung geht die Argumentation von Claudia von Werlhof (1988), Maria Mies (1988; 2001) und Veronika Bennholdt-Thomsen (1988; 1997), die in diesem Zusammenhang von der Hausfrauisierung sprechen. Damit ist ein Prozess gemeint, der Frauen in einer patriarchalen Gesellschaft eine untergeordnete Rolle, nämlich die der (zumindest potentiellen) Hausfrau zuweist. Dieser Hausfrauenstatus „(sorgt) dafür, daß sie,

als Zuverdienerinnen abgestempelt, in der Erwerbsarbeit geringer bezahlt und schlechter gestellt sind, als Männer“ (Bennholdt-Thomsen 1997, S.52)¹⁴.

Die bevorzugte Einstellung von Frauen nicht nur in den mexikanischen Maquiladoras, sondern in den Exportproduktionszonen im Allgemeinen hat jedoch noch einer Reihe anderer Gründe, welche auf Stereotypisierungen von Weiblichkeit und „Frau-Sein“ basieren, die zugleich reproduziert werden, weil sie Frauen in dieser Rolle „anrufen“ und zu halten versuchen. :

“Woman's docility is contrasted with man's aggression, the undemanding woman with the demanding man, the nimble-fingered woman with the clumsy (but strong) man, the nonunion and woman with the union man, and the woman who does not stand up for her rights with the militant man“. (Sklair 1993: 172)

Zu diesen Frauen zugeschriebenen Eigenschaften, welche Fernandez-Kelly im Rahmen von Interviews mit Maquiladora-Managern bestätigt findet, zählen geschickte Hände, ihre Bereitschaft monotone, sich wiederholende Tätigkeiten auszuführen, ihre größere Belastbarkeit, höheres Verantwortungsbewusstsein und ihre Sanftmut, welche weniger oft in gewerkschaftlicher Organisation mündet (vgl. Fernandez-Kelly 1983, S.66).

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die unter der Ausbeutungsthese subsumierten Forschungen auf internationale und strukturelle Zusammenhänge fokussierten und die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen in der Maquiladora-Industrie vor allem für Frauen thematisierten. Mit der Verfolgung einer neuen Wirtschaftsstrategie, welche die Exportindustrialisierung favorisiert, und dem Wachstum sowie der Ausdifferenzierung der Maquiladora- Industrie, verloren die sozialistischen Forschungen jedoch mehr und mehr an Bedeutung.

3.2. Die Integrationsthese

Den Arbeiten von Vertreterinnen der Ausbeutungsthese stehen seit den 1980er und 1990er Jahren publizierte Arbeiten gegenüber, welche die positiven Aspekte zu betonen versuchen und die Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt als Fortschritt betrachten. Diese unter

¹⁴ Noch ein Stück weiter geht die Feminisierungsthese Sauers, die die Erwerbsarbeit als solche einem Feminisierungsprozess unterworfen sieht, der nicht nur Frauen betrifft, sondern gegenwärtige Produktionsverhältnisse grundlegend transformiert. So meint Feminisierung nicht nur den Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt, sondern auch die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen sowie die Senkung des Lohnniveaus auf jenes von Frauenarbeit (vgl. Sauer 2000, S.71). Wie mit diesem „Angriff“ auf Männlichkeit in feminisierten Branchen umgegangen wird, wird in Kapitel 6.2. thematisiert werden.

dem Begriff „Integrationsthese“ zusammengefassten Forschungen stehen im Kontext von Modernisierungstheorien und neoliberalen Zugängen zu Globalisierungsprozessen und stellen deren feministische Variante dar. Zeitlich sind sie rund um die Wirtschaftskrise der 1980er Jahre zu verorten, von der die Maquiladora-Industrie größtenteils verschont blieb, da die Währungsabwertungen zur Verbilligung der mexikanischen Arbeitskräfte führten. Die Maquiladoras erlebten zu dieser Zeit einen Wachstumsschub und standen exemplarisch für ein neues Wirtschaftsmodell.

Vertreterinnen der Integrationsthese werten den Eintritt von Frauen in den formellen Arbeitsmarkt als positiven Schritt weg von traditionellen Geschlechterrollen, welche für Frauen nur Reproduktionsarbeit und Arbeit im informellen oder ländlichen Sektor bereithalten (vgl. Tiano 1987). Dies sei nicht nur von Nachteil für die persönliche Entwicklung der Frauen, sondern schade auch der Gesellschaft als ganze aufgrund der Verschwendung menschlicher Ressourcen. Die Arbeit in multinationalen Fabriken bringe den Frauen außerdem eine moderne Weltsicht nahe und trage zu mehr Autonomie und Wahlmöglichkeit bei.

Eine der bekanntesten Vertreterinnen, Linda Lim (1990), kritisiert das negative Bild der Maquiladoras in der wissenschaftlichen Literatur, da nicht nur die Vielfalt der Maquiladoras, sondern auch der Arbeiterinnen selbst ignoriert werde. Die Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen werde zu wenig geschätzt, da diese – auch wenn sie innerhalb eines patriarchal-imperialistischen Rahmens stehen – trotzdem Freiheiten ermöglichen, die den Frauen ohne diesen Arbeitsplätzen verwehrt bleiben würden (vgl. Lim 1997). Verglichen mit anderen Beschäftigungsfeldern von Frauen, seien die Löhne in der Exportindustrie höher. Sie wirft bisherigen Forschungen vor mit Stereotypen und Ideologie gearbeitet und aus Einzelstudien generelle Schlussfolgerungen gezogen zu haben (vgl. Lim 1990; 1997; eine Gegenüberstellung der beiden Positionen findet sich bei Tiano 1987, S.77-80).

3.3. Ausdifferenzierung und neue Forschungsansätze

In den 1990er Jahren differenzierte sich die Maquiladora-Forschung aus, neue Themenfelder wurden untersucht, wie die hohe Rotation der ArbeiterInnen (vgl. Carrillo 1993), veränderte Produktionsformen – Stichwort: flexible Produktion, Toyotismus – (vgl. Wilson 1993; De la Garza Toledo 2007) oder die gestiegene Technologisierung (vgl. Carrillo 1989; 2003). Die mit der steigenden Technologisierung einhergehende Maskulinisierung und geschlechtliche Segregation wird von den meisten dieser Arbeiten zwar bestätigt, jedoch nicht weiter

verfolgt¹⁵. Eine Verbindung von Lohn und Geschlechtersegregation liefert Colmenares López (2006), ohne diese jedoch in einen breiteren Kontext zu stellen und nach Erklärungen hierfür zu suchen. Kopinak argumentiert, dass mit dem sinkenden Frauenanteil in den Maquiladoras auch das Forschungsinteresse an weiblichen Arbeiterinnen sank (1995, S. 31-32).

Die Ausdifferenzierung der Maquiladoras und der Forschung führt auch zu einer Kritik an bisherigen Analysemodellen, die den Veränderungen und der Heterogenität des Sektors nicht gerecht werden können. So sieht Ruth Pearson die bisherigen Forschungen zur Maquiladora-Industrie von einem *male bias* unterwandert. Sie stimmt zwar darin zu, dass das Ausmaß, die zu Beginn fast ausschließlich auf Frauen konzentrierte Anwerbung und die geografische Lage ein neues Phänomen sind. Es werde jedoch außer Acht gelassen, dass Frauen bereits vorher – meist im informellen Sektor – ökonomisch aktiv waren und schon in den 1950er Jahren vermehrt in industrielle Arbeitsbereiche vordrangen, auch wenn sie damals die Minderheit bildeten und „unsichtbar“ blieben.

Außerdem sieht sie sowohl in der Integrations- als auch in der Ausbeutungsthese eine Form des *male bias*, der sich darin ausdrückt, dass Frauen als homogene Kategorie einfach zu einem vorgefertigten Analyserahmen hinzugefügt werden. Stattdessen schlägt sie vor, von Geschlechterverhältnissen auszugehen und die Differenzen zwischen Frauen und ihre Beziehungen zu Arbeitsmarkt bzw. Familie mit einzubeziehen (1991, S.142-146).

Die bevorzugte Anstellung von Frauen allein aus ihrem untergeordneten gesellschaftlichen Status abzuleiten, ist Pearson zu wenig. Demgegenüber streicht sie die vielfältigen Faktoren, wie Klasse, Bildung, Arbeitserfahrung, Familie, Alter hervor, die eine Anstellung beeinflussen. Vielfalt zeichne auch die Maquiladora-Industrie und die darin anzutreffenden Arbeitsbedingungen aus, die unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitskraft stellen.

„Moreover different attributes are appropriate to different labour processes, and management uses a variety of strategies to try to ensure that the work-force recruited is optimal for the labour process in which it is being employed” (1991, S. 147).

1994 veröffentlicht Susan Tiano *Patriarchy on the Line*, wo sie in einer umfassenden Studie eben jene von Pearson angesprochene Vielfalt und Komplexität der Maquiladora-Industrie und ihrer ArbeiterInnen darlegt. Darin zeigt sie, dass sowohl die Aussagen der Ausbeutungs- als auch der Integrationsthese nur bedingt zutreffend sind. Zwar arbeiten Frauen aus ökonomischer Notwendigkeit in der Maquiladora- Industrie, gleichzeitig stimmt hingegen

¹⁵ Die Verwendung neuerer Technologien kommt nämlich Frauen nur sehr bedingt zugute, da sie meist in die unqualifizierten Arbeiten gedrängt werden (vgl. Kopinak 1995, S. 32).

auch, dass der Eintritt in die Lohnarbeit mit neuen Handlungsspielräumen und dem Entstehen neuer Rollenbilder verbunden ist. Die Löhne sind jedoch – entgegen der Integrationsthese – niedriger als in anderen weiblichen Berufsfeldern im Dienstleistungssektor (vgl. Tiano 1994, 156). Dies ist Tianos Ergebnissen zufolge einer der Hauptgründe für die hohe Rotationsrate, und auch dafür, dass es in den 1980er Jahren immer schwieriger wurde für die Maquiladora-Industrie junge, kinderlose Frauen mit mittlerer Schulbildung anzuwerben (vgl. Tiano 1994, S.193, 164). Sie zeigt außerdem, dass sich das Bild der „idealen Arbeiterin“ im Laufe der Zeit einem veränderten Arbeitsmarkt anpasste und einen Wandel vollzog, um die Verbindung sowie gegenseitige Stützung patriarchaler und kapitalistischer Strukturen aufrecht erhalten zu können (vgl. Tiano 1994, S. 96-97). Auch die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist eher Ausdruck für Abhängigkeit und dafür in einer ökonomisch schwierigen Situation „überhaupt“ einen Arbeitsplatz zu haben (vgl. ebd., S. 192).

Zusammenfassend ist zu sagen, dass Kritikpunkte, wie Ruth Pearson sie einbrachte und vor allem die Arbeit Susan Tianos wichtig waren, um die scheinbar unüberwindbaren Gegensätze der Integrations- und Ausbeutungsthese neu zu überdenken. Auch wurden neue Kategorien eingeführt, um Frauen nicht mehr als homogene Masse wahrzunehmen, sondern diese nach Alter, Bildung, Familienstatus und Arbeitserfahrung zu differenzieren. Tianos Studie – auch wenn sie auf eine einzige Grenzstadt beschränkt war – basierte außerdem auf umfassendem empirischem Material, während die meisten Studien Fallstudien darstellen, deren Ergebnisse oft verallgemeinert werden.

3.4. Die Maquiladora-Industrie in poststrukturalistischer Analyse

In den 1990er Jahren versuchen US-amerikanische WissenschaftlerInnen mithilfe von poststrukturalistischen Theorien den Zusammenhang von (Re-)Produktion/ Konstruktion von Geschlecht und Maquiladora- Industrie zu erforschen. Sie zeigen auf, dass der Arbeitskontext in den Maquiladoras „highly gendered“ ist, was das Funktionieren der Produktion und die Kontrolle der ArbeiterInnen sichert. So analysiert Melissa Wright in ihrem Werk *Disposable Women and Other Myths of Global Capitalism* (2006) den Mythos der „verfügbaren 3.Welt-Frau“, ein global wirkender Diskurs, der bestimmte Subjekte produziert und direkte Konsequenzen für das Funktionieren globaler Fabriken hat. Dabei verbindet sie Judith Butlers Theorie der fortwährenden diskursiven Produktion von Subjekten mit marxistischen Ansätzen. Sie zeigt wie sich der Diskurs in den Arbeiterinnen verkörpert und nicht nur Produkte, sondern gleichzeitig Subjekte hergestellt werden (vgl. Wright 2006). Dieser Mythos

erklärt den „wasting process“, den junge Frauen in den Fabriken durchlaufen, das heißt, wie die Arbeiterin „within a relatively short period of time and at a young age, loses the physical and mental faculties for which she was initially employed, until she is worth no more than the cost of her dismissal and substitute“ (Wright 2006, S.2). Mit dieser körperlichen „Verbrauchung“ einher geht die Produktion von werttragenden Produkten.

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt auch Leslie Salzinger, die sich poststrukturalistischer Theorien bedient, um damit die Produktion von Geschlecht in den Maquiladoras zu analysieren. Damit will sie eine Lücke schließen, die Forschungen zu Globalisierung und der Rolle von Geschlecht in der transnationalen Produktion bisher übersehen haben. Diese hätten zwar die Verbindung von Geschlecht und Arbeit erkannt, aber nicht die Prozesse innerhalb der Maquiladoras untersucht, sie seien gewissermaßen am Eingangstor der Maquiladoras stehen geblieben (vgl. Salzinger 2003, S. 13). Dabei sei auch die Kategorie „Frau“ mitsamt den ihr zugeschriebenen Eigenschaften als etwas Gegebenes angenommen worden, ohne deren (Mit-)Herstellung im Produktionsprozess zu reflektieren.

Dem hält sie die Produktion von bestimmten Männer- und Frauenrollen in den Maquiladoras selbst entgegen. Dabei macht sie das Bild der jungen, geschickten, formbaren und fügsamen Frau, die in den Exportproduktionszonen arbeitet, als in Manager-Diskursen zirkulierende „transnationalley produced fantasy“ (ebd., S.10) aus, welche jene flinken Hände, die sie voraussetzt, erst schafft. Salzinger zufolge strukturieren und formen Vorstellungen zu Weiblichkeit bzw. Männlichkeit den Arbeitsprozess und die ArbeiterInnenschaft, wobei dieser „highly gendered“ Arbeitskontext maßgeblich für die Kontrolle der ArbeiterInnen sowie das Funktionieren der Produktion ist (vgl. Salzinger 2003a, S. 68). Mithilfe der Althusser'schen Kategorie der Anrufung (Interpellation) versucht sie zu zeigen wie Weiblichkeit und Männlichkeit beständig angerufen und reproduziert werden. Dieser Prozess der Subjektkonstituierung wird jedoch verschleiert, indem von fixen Subjektivitäten ausgegangen wird, die bestimmte Charakteristika aufweisen. Die Brüchigkeit jener Identitäten zeigt sich jedoch genau im Einsatz von überwachenden Maßnahmen, die das erwünschte, vorgeblich „natürliche“ Verhalten garantieren sollen (vgl. ebd. S.16).

3.5. Zusammenfassung und Verortung der vorliegenden Arbeit

In der feministischen Forschung zur Maquiladora-Industrie wurde von Beginn an auf die Verschränkung patriarchaler und kapitalistischer Strukturen hingewiesen. Sozialistische Forscherinnen untersuchten Arbeitsbedingungen, Einstellungspraktiken und weibliche

Stereotype im Kontext der Internationalisierung der Produktion. Die besonders in den 1970er Jahren publizierten Arbeiten stellten die Verbindung traditioneller, weiblicher Geschlechterrollen mit der Ausbeutung von Frauen in der Maquiladora-Industrie dar. Sie zeigten wie in der Einsetzung der Arbeitskräfte auf ein spezifisches Geschlechterarrangement zurückgegriffen wird und damit niedrige Löhne sowie Arbeitsstandards gerechtfertigt werden. Einen anderen Ansatz verfolgten Vertreterinnen der Integrationsthese, die auf die Chancen von Frauenbeschäftigung hinwiesen.

Tiano konnte in ihrer Studie zeigen, dass die Integrations- oder Ausbeutungsthese für sich genommen nicht reichen, um der komplexen Wirklichkeit gerecht zu werden. Sie zeigt die Differenzen in den verschiedenen Sektoren auf und widerlegt Stereotypisierungen. Außerdem legt sie dar, wie hierarchische Geschlechterverhältnisse in der Maquiladora-Industrie profitabel gemacht werden, auch wenn sich Diskurse zur idealen Arbeiterin im Laufe der Zeit verändern. In Tianos wie auch in früheren Arbeiten werden vor allem Aufnahmekriterien, Managerdiskurse, die soziale Stellung der Frauen und Einstellungen der Arbeiterinnen beleuchtet, jedoch wenig Machtverhältnisse in den Maquiladoras selbst, die Geschlechterbilder und Hierarchien (re)produzieren. Frauen werden meist als bereits „gegeben“ angenommen, während die Produktion von der weiblichen Arbeiterin in den Maquiladoras nicht in den Blick kommt. Bei Betrachtung der feministischen Literatur zur Maquiladora-Industrie fällt außerdem auf, dass diese meist von der Kategorie „Frau“ ausgeht und weniger von Gender und den spezifischen Geschlechterverhältnissen, die die Arbeitsverhältnisse durchziehen. Gerade angesichts des enormen Zuwachses männlicher Arbeitskräfte in einem feminisierten Arbeitsbereich sind die Auswirkungen auf und der Einsatz von Geschlechterrollen und -verhältnissen jedoch ein wichtiges Untersuchungsfeld.

Diese Lücken zu schließen, war Anliegen poststrukturalistischer Theoretikerinnen, die untersuchten, welche Diskurse und Kategorien im Inneren der Maquiladoras wirken, um ArbeiterInnen zu kontrollieren und disziplinieren. Diese wie die meisten anderen Studien- mit wenigen Ausnahmen wie jener Susan Tianos- sind Fallstudien, die sich auf wenige, ausgewählte Maquiladoras beziehen. Aufgrund der Diversität des Sektors können aus Fallstudien jedoch keine allgemeinen Aussagen getroffen werden¹⁶.

Auch wenn gerade die Arbeiten Salzingers wichtige Einsichten zur Produktion von Subjekten und zum Einsatz von Geschlecht in Maquiladoras bieten, so liegt ihr Fokus doch auf ethnographischen Untersuchungsmethoden und Darstellungsweisen des Materials. Dadurch bleiben die theoretischen Konzepte dahinter und die Verbindung zu politischen sowie

¹⁶ Dabei wurden vor allem Stereotype von technologisch hochentwickelten Maquiladoras geschaffen, die de facto nach wie vor die Minderheit bilden.

ökonomischen Prozessen häufig unterbeleuchtet und Einzelergebnisse unkontextualisiert. Auch liegt ihr Hauptaugenmerk auf der Produktion von Geschlecht in den Maquiladoras und den entsprechenden, anrufenden Manager-Diskursen, das heißt auf informellen Kontrollmechanismen. Festgeschriebene formale Regeln, Disziplinen und Normen bleiben unthematisiert, stellen jedoch ebenfalls eine wichtige Dimension in der Formierung von Subjekten dar und sollen in dieser Arbeit ebenfalls analysiert werden.

Dabei verortet sich diese im Kontext poststrukturalistischer Theorien, um mithilfe jener die Herstellung vergeschlechtlichter Subjektivitäten in den Maquiladoras zu untersuchen. Das Hauptaugenmerk liegt demnach auf der Darstellung eines Prozesses, dem die Frage des Wie zugrunde liegt. Dem geht die Annahme voraus, dass Geschlecht eine strukturierende Kategorie in Bezug auf globale Produktionsprozesse darstellt (vgl. Salzinger 2004a) und deshalb auch bei der Frage der Subjektivierung einen zentralen Platz einnimmt. Entgegen der hier präsentierten poststrukturalistischen Forschungsansätze zur Maquiladora-Industrie, soll in dieser jedoch nicht die Präsentation einer Fallstudie im Zentrum stehen¹⁷.

Im Gegensatz dazu fokussiert diese Arbeit nicht auf eine bestimmte Maquiladora, Region oder spezifischen Sektor. Ziel ist vielmehr verschiedene Subjektivierungsmechanismen und ihre Rolle im Produktionsprozess darzulegen. Es soll gezeigt werden, wie Subjektivierung in Maquiladoras wirkt, das heißt welche Disziplinarmechanismen und diskursiven Anrufungen eingesetzt werden, die dazu beitragen ArbeiterInnen zu kontrollieren, um Ausbeutung sowie Profit zu maximieren. Dabei sollen nicht allgemein gültige Diskurse oder Disziplinarmethoden aufgespürt werden, die in dieser Form in allen Maquiladoras anzutreffen wären. Zwar ist die These, dass Subjektivierungsprozesse in allen Maquiladoras zu beobachten sind und sie der kapitalistischen Produktionslogik entsprechend eingesetzt werden, um ArbeiterInnen zu formen bzw. zu kontrollieren. Das heißt jedoch nicht, dass der Inhalt in den diversen Diskursen und Praktiken der gleiche ist. Die Annahme ist, dass diese je nach Region, Sektor und Maquiladora verschieden sind, das heißt, dass die Kategorie Geschlecht beispielsweise je nach Kontext mit verschiedenen Bedeutungen gefüllt ist und unterschiedlich eingesetzt wird. Um den Prozess der Subjektivierung in den Maquiladoras aufzeigen zu können, soll dieser zunächst theoretisch hergeleitet und dargestellt werden. Begonnen wird damit, die wichtigsten Begriffe zu klären, um danach die Subjektivierungskonzeptionen Althussers und Foucaults darzulegen.

¹⁷ Zur genauen methodischen Vorgangsweise siehe Kapitel 5.

4. Subjekt und Macht

In diesem Kapitel sollen die wichtigsten theoretischen Annahmen und Begrifflichkeiten erläutert werden, welche grundlegend für diese Arbeit sind. Der Begriff der Subjektivierung wird heute in verschiedenen wissenschaftlichen Kontexten mit unterschiedlichen Bedeutungen benutzt. In dieser Arbeit steht er im Kontext poststrukturalistischer und feministischer Theorien und bezeichnet den Prozess der Unterwerfung bzw. Konstituierung, durch welchen Individuen zu Subjekten werden.

Der Subjektivierung zugrunde liegt eine bestimmte Art das Subjekt zu denken, welches durch ebendiese hervorgebracht wird. Diese Art das Subjekt zu denken, ist wesentlich eine Kritik an vorherigen Subjektkonzeptionen, deren Wurzeln weit zurückreichen und die zum Teil in Alltag und Wissenschaft bis heute wirkmächtig sind. Deshalb möchte ich zunächst die Geschichte dieses Begriffs kurz nachzeichnen. Ziel ist nicht die historische Aufarbeitung des Subjekt-Begriffs, sondern die Verdeutlichung der Differenzen zwischen den hier verwendeten poststrukturalistischen Subjekt-Theorien und essentialistischen Ansätzen, welche von feststehenden oder natürlichen Kategorien ausgehen.

Ein weiterer in diesem Zusammenhang zu klärender Begriff ist jener der Macht. Diese wird als mit dem Subjekt untrennbar verbunden, konzipiert, beide bedingen einander, da Macht zum einen konstitutiv für das Subjekt ist, umgekehrt die Macht jedoch ohne Subjekte nicht existiert. Diese Verknüpfung von Macht und Subjekt ist theoretischer Ausgangspunkt der Arbeit, welche die Frage nach der konkreten Ausformung dieses Verhältnisses auf einer empirischen Ebene stellt. Bevor nun die Zusammenhänge von Macht und Subjekt in den Theorien Foucaults und Althusers weiter ausgeführt werden, sollen zunächst die wichtigsten Begrifflichkeiten und theoretischen Voraussetzungen geklärt werden.

4.1. Das Subjekt: Begriffsklärung

4.1.1. Historischer Abriss

Das moderne Subjekt wird zwischen dem 16. und 18. Jahrhundert, also zwischen Renaissance und Aufklärung „geboren“. Das Individuum ist nicht mehr fester Bestandteil einer gottgewollten, ständestaatlichen Ordnung, sondern wird mit dem aufkommenden Kapitalismus zunehmend auf sich selbst gestellt. In diese Zeit fallen die Entwicklung der Naturwissenschaften, die Reformation, das Aufkommen des Humanismus und die Aufklärung, welche den einzelnen Menschen (Mann) als autonomes, vernunftbegabtes

Wesen in das Zentrum des Universums stellen. All dies waren Entwicklungen die mit René Descartes' Konzeption des Subjekts ihren philosophischen Ausdruck bzw. Ausgangspunkt erfahren haben.

Der Begriff Subjekt (lat. *subiectum*: das Daruntergeworfene, Untergebene, aber auch das Zugrundeliegende) tritt schon bei Aristoteles und im Mittelalter auf (im Sinne von Substanz) wird aber erst mit der Aufklärung und der Philosophie Descartes zum zentralen Konzept der Moderne. „Cogito, ergo sum“ („Ich denke, also bin ich“) wird zur ersten, unumstößlichen Gewissheit, die aus dem radikalen Zweifel erwächst und zur Grundlage jeder weiteren Erkenntnis wird. Dieses Ich, das Fundament, auf welchem alle weiteren Überlegungen und Erkenntnisse aufbauen, wird zur unumstößlichen Instanz, es ist unabhängig vom Körper und bezeichnet nicht den konkreten Menschen in der konkreten Welt, sondern den reinen Geist, die Vernunft. Dieser Gedanke führt zur Beherrschung der Natur und des Körpers, der der Natur zugerechnet wird. Die darauf aufbauenden Philosophien Kants, Fichtes und Hegels, die ebenfalls das Subjekt in den Mittelpunkt stellen, stimmen mit Descartes darin überein, dass auch für sie das Subjekt *ratio* ist und nicht *physis* (vgl. Zima 2000, S.98). Rational denkend, autonom und frei ist es der Ausgangspunkt jeder Erfahrung sowie Ursprung von Erkenntnis und Bedingung der Erkenntnisfähigkeit.

Das cartesianische Subjekt wird aber im Zuge der komplexer werdenden Strukturen der modernen Gesellschaften in Frage gestellt und „[e]ine gesellschaftlichere Auffassung des Subjekts entstand“ (Hall 1994, S.191). Stuart Hall (1994) nennt fünf Denktraditionen, „deren Haupteffekt die endgültige Dezentrierung des cartesianischen Subjekts war“ (Hall 1994, S.193). Hierzu zählt er den Marxismus, Sigmund Freuds Theorie des Unbewussten, den Strukturalismus Ferdinand de Saussures, das Werk Michel Foucaults und den Feminismus, Strömungen, welche im weiteren Verlauf der Arbeit zum Teil explizit, aber zumindest immer implizit den theoretischen Rahmen liefern. Bevor mit der konkreten Darstellung einzelner theoretischer Positionen begonnen wird, möchte ich zunächst einige allgemeine Bemerkungen zum Subjekt-Begriff im Poststrukturalismus einschieben, um den Kontext und zugrundeliegende Annahmen der folgenden Ausführungen darzulegen.

4.1.2. Das Subjekt im Poststrukturalismus: Butler und Foucault

Die poststrukturalistischen Subjektkonzeptionen sind grundlegend verschieden von humanistischen Ausführungen zum Subjekt, wie sie im 16. Jahrhundert entstanden. Entgegen einem festgesetzten, ahistorischen und unwandelbaren Wesen in unserem Inneren, das unsere

Subjektivität ausmacht, geht der Poststrukturalismus von einer sich im ständigen Prozess befindenden, instabilen und unabgeschlossenen Subjektivität aus (vgl. Weedon 1991, S.49). Entgegen einer Suche nach der Natur des Subjekts beharren poststrukturalistische TheoretikerInnen auf der kulturellen Konstruiertheit desselben und damit der Veränderbarkeit und versuchen die gesellschaftlichen Mechanismen der Erzeugung des Subjekts aufzuzeigen. Die Sprache, die wie Saussure (2001) behauptet, dem Subjekt vorausgeht, ist für dieses in der poststrukturalistischen Konzeption konstitutiv. Dies deshalb, weil das Subjekt mit dem Eintritt in die Sprache eine Position annimmt bzw. annehmen muss, um überhaupt sprechen zu können. „Ich“ gehe dem sprachlichen Zeichen nicht voraus (vgl. Butler 1997, S.310), sondern muss erst den mir zugewiesenen Platz einnehmen, um überhaupt Sprechen zu können. „Ich“ bin in und durch auf Machtverhältnisse gestützte Diskurse erzeugt. Judith Butler schreibt hierzu:

„Über das Subjekt wird oft gesprochen, als sei es austauschbar mit ‚der Person‘ oder ‚dem Individuum‘. Die Genealogie des Subjekts als kritischer Kategorie jedoch verweist darauf, daß das Subjekt nicht mit dem Individuum gleichzusetzen, sondern vielmehr als sprachliche Kategorie aufzufassen ist, als Platzhalter, als in Formierung begriffene Struktur. Individuen besetzen die Stelle, den Ort des Subjekts (als welcher ‚Ort‘ das Subjekt zugleich entsteht), und verständlich werden sie nur, soweit sie gleichsam zunächst in der Sprache eingeführt werden. Das Subjekt ist die sprachliche Gelegenheit des Individuums, Verständlichkeit zu gewinnen und zu reproduzieren, also die sprachliche Bedingung seiner Existenz und Handlungsfähigkeit“ (Butler 2001, S.15).

In diesem Zitat von Judith Butler zeigt sich die Wichtigkeit und Ambivalenz des Subjekt-Seins. Subjekt-Sein bedeutet unter vorherige soziale Beziehungen unterworfen zu werden, was jedoch gleichzeitig die Bedingung für Existenz- und Handlungsfähigkeit bildet¹⁸.

Mit dem Eintritt in die Sprache ist das Subjekt jedoch nicht bis ans Lebensende geformt, im Gegenteil, diese Subjektivität muss stetig wiederholt bzw. bestätigt werden und ist demnach auch veränderbar. Doch nicht nur „Ich“ existiere in und durch Sprache, auch die Wahrnehmung, Interpretation und gesellschaftliche Praktiken hängen von vorherrschenden Diskursen bzw. Bedeutungen ab. Die Deutung der Welt, der sozialen Verhältnisse, Selbst- und Fremdwahrnehmung werden erst durch die Sprache möglich und sind von dieser abhängig. Das Subjekt steht nicht außerhalb der Sprache, sondern ist selbst aus ihr hervorgegangen und von ihr abhängig. Chris Weedon drückt dies folgendermaßen aus:

¹⁸ Ein oft zitiertes Beispiel in diesem Zusammenhang ist die Zuordnung zu einem Geschlecht bei der Geburt. Diese Zuordnung zu entweder weiblich oder männlich ist notwendig um überhaupt „lesbar“ zu sein und einen Platz, das heißt einen Status als Subjekt in der Gesellschaft einnehmen zu können.

„Die Subjektposition, von der aus Sprache geäußert wird, aus der Sprechakte, Gedanken oder Geschriebenes hervorzugehen scheinen, ist ein Bestandteil der Struktur der Sprache und darüber hinaus der von ihr konstruierten Struktur der bewußten Subjektivität“ (Weedon 1991, S. 50).

Ein weiterer in diesem Zusammenhang sehr wichtiger Theoretiker, der auch ein wichtiger Bezugspunkt für Judith Butler ist, ist Michel Foucault. Das Subjekt ist bei Foucault keine Substanz mit einem ahistorischen Wesenskern, sondern eine Form, die mit sich selbst nicht identisch ist und deren Inhalt von den jeweiligen historischen Möglichkeiten abhängig ist (vgl. Foucault 1985, S.18). Das heißt für Foucault gibt es keine die Geschichte durchschreitende, unwandelbare Essenz, welche sich in allen Subjekten wiederfinden lässt und ihr Subjekt-Sein ausmacht. Vielmehr sieht er sie als Form, die mit unterschiedlichen, sich verändernden Inhalten gefüllt werden kann. Dies gilt auch auf individueller, konkreter Ebene für jedes einzelne Subjekt, das heißt er widerspricht der Idee eines sich im Laufe des Lebens entfaltenden Wesens, welches im Kern gleich bleibt und seiner Umwelt autonom gegenübersteht. Vielmehr sieht er das Subjekt als Produkt bestimmter Diskurse und Machtkonfigurationen, wobei er vor allem zu Beginn seines Schaffens die disziplinierenden und unterwerfenden Aspekte der Macht betont. Es (das Subjekt) ist nicht mehr länger das Zugrundeliegende, das am Hegelschen Weltgeist partizipierende Subjekt, sondern ein schon immer geformtes und unterworfenen Objekt. Dies belegt er in seinen Studien zur Psychiatrie (*Wahnsinn und Gesellschaft*), zur Klinik (*Die Geburt der Klinik*) und zum Gefängnis (*Überwachen und Strafen*). In letzterem zeichnet er die Entwicklung des Gefängnisses nach und verbindet diese mit dem Aufkommen neuer Machttechnologien, nämlich der Disziplinarmacht¹⁹. Aus dieser Perspektive erscheint „die mit einem Universalanspruch auftretende Vernunft Descartes’ als partikuläre Machtausübung im Rahmen anonymer Strukturkonstellationen und Diskurse“ (Zima 2000, S.231). Macht und Wissen hängen demnach, Foucault zufolge, untrennbar zusammen. Wahrheit, d.h. gesellschaftlich dominante Vorstellungen, Handlungsformen und Wahrnehmungsweisen, ist damit Produkt spezifischer Diskurs- und Machtkonstellationen, die sich gegenseitig stützen und hervorbringen. Was aber meint Foucault überhaupt mit Diskurs?

Diese Frage ist nicht einfach zu beantworten, da Foucault selbst an keiner Stelle eine klare Definition gibt und der Diskursbegriff in seinem umfangreichen Werk immer wieder verschiedene Bedeutungen annimmt. Allgemein gesprochen, bezeichnet Foucault mit Diskurs,

¹⁹ Auf diese wird weiter unten noch genauer eingegangen werden, da mithilfe dieses Konzeptes Machtverhältnisse in den Maquiladoras analysiert werden wird.

die Gesamtheit von (wissenschaftlichen) Aussagen, die Anspruch auf Wahrheit haben und regeln bzw. regulieren, was als Wahrheit zu gelten hat, d.h. was zu einem bestimmten Zeitpunkt gesagt werden kann und was nicht. Die wissenschaftlichen Diskurse, die zum Beispiel festlegen, was als normal und was als abnormal zu gelten hat, werden jedoch nicht im leeren Raum produziert, sondern sind immer mit Machtverhältnissen verbunden, die sich durch sie zugleich legitimieren und (re-)produzieren. Dadurch komme ich auf einen weiteren Begriff zu sprechen, der noch geklärt werden muss, da er in weiterer Folge noch eine bedeutende Rolle spielen wird: nämlich Foucaults Machtbegriff.

Zusammenfassend lässt sich vorerst festhalten, dass in dieser Arbeit von einem Subjektbegriff ausgegangen wird, der jenes als sich im stetigen Prozess befindliche Form auffasst, welches in gesellschaftlichen Machtverhältnissen hervorgebracht und (re-)produziert wird²⁰.

4.2. Macht: Begriffsklärung

In klassischen Machtkonzeptionen wird Macht als „von oben kommend“, repressiv und über Verbote bzw. Gebote operierend konzipiert. Macht wird von bestimmten Personen oder Gruppen besessen, die diese über andere Personen oder Gruppen ausüben können. Ein Beispiel für eine solche Machtkonzeption ist jene Max Webers, der davon ausging, dass Macht die Chance ist, den eigenen Willen gegenüber den Willen der/des Anderen (auch) bei Widerstand durchzusetzen (vgl. Weber 1980, S.28). Dabei wird von einem der Macht vorgängigem Subjekt ausgegangen, welches über ein bestimmtes Maß an Macht verfügt und in vertikalen Beziehungen mit anderen Subjekten diese Macht ausübt. Machtanwendung wäre demnach ein Nullsummenspiel. Entweder ich gewinne oder verliere, das heißt, entweder ich setze mich mit meinem Willen durch oder die andere Person.

Diese Vorstellung von Macht als etwas, über das mensch verfügen kann, die unterdrückt, sträuft, verbietet, zensiert und Gehorsam verlangt, also repressiv ist, ist für Foucault unzureichend. Er stellt diesem juristischen Machtbegriff, der über Zwang, Negativität und Beschränkung operiert eine Macht gegenüber, die produktiv ist. In *Der Wille zum Wissen* schreibt er:

„Unter Macht, scheint mir, ist zunächst zu verstehen: die Vielfältigkeit von Kräfteverhältnissen, die ein Gebiet bevölkern und organisieren, das Spiel, das in unaufhörlichen Kämpfen und Auseinandersetzungen diese Kräfteverhältnisse verwandelt, verstärkt, verkehrt; die Stützen, die diese Kräfteverhältnisse aneinander finden,

²⁰ Dies soll nicht suggerieren, dass das Subjekt von Machtverhältnissen determiniert ist, sondern, dass das Subjekt immer schon in Machtverhältnissen existiert und nicht außerhalb derselben steht.

indem sie sich zu Systemen verketteten- oder die Widersprüche, die sie gegeneinander isolieren; und schließlich die Strategien, in denen sie zur Wirkung gelangen und deren große Linien und institutionelle Kristallisierungen sich in den Staatsapparaten, in der Gesetzgebung und in den gesellschaftlichen Hegemonien verkörpern“ (Foucault, 1983, S.93)

Und weiters heißt es: „Die Macht ist der Name, den man einer komplexen strategischen Situation in einer Gesellschaft gibt“ (ebd., S.94). Diese Machtverhältnisse sind lokal und instabil, die Macht wird nicht „von oben“ ausgeübt (im Sinne von Repression bzw. Herrschaft), sondern kommt von „unten“ und breitet sich nach „oben“ aus. Macht funktioniert, sie zirkuliert netzwerkartig und stützt bzw. produziert Wissen und damit Normvorstellungen, Ausschlüsse und soziale Verhältnisse. Für das Subjekt bedeutet dies, dass es nicht im Besitz der Macht ist, sondern selbst Resultat von Machtverhältnissen. Und noch eines darf nicht vergessen werden: „Wo es Macht gibt, gibt es Widerstand. Und doch oder vielleicht gerade deswegen liegt der Widerstand niemals außerhalb der Macht“ (Foucault 1983, S.96).

Dies erklärt sich dadurch, dass Macht nur auf „freie“ Subjekte ausgeübt werden kann, auf deren Handlungsmöglichkeiten eingewirkt werden kann und die auf die auf sie ausgeübte Macht in verschiedener Weise reagieren können. Dabei grenzt Foucault Machtverhältnisse klar von Gewaltverhältnissen ab (vgl. Foucault 1999b, S. 192-194). Machtausübung, wie Foucault sie versteht, bezeichnet ein

„Ensemble von Handlungen in Hinsicht auf mögliche Handlungen. [...] sie stachelt an, gibt ein, lenkt ab, erleichtert oder erschwert, erweitert oder begrenzt, macht mehr oder weniger wahrscheinlich; im Grenzfall nötigt oder verhindert sie vollständig; aber stets handelt es sich um eine Weise des Einwirkens auf ein oder mehrere handelnde Subjekte, und dies, sofern sie handeln oder zum Handeln fähig sind. Ein Handeln auf Handlungen“ (Foucault 1994, S.255).

Während also bei einem Machtverhältnis indirekt und unmittelbar auf jemanden eingewirkt wird, indem es das Handlungsfeld einer bestimmten Person oder einer Gruppe von Personen strukturiert, wirkt im Gegensatz dazu ein Gewaltverhältnis direkt auf einen Körper oder ein Ding ein: „[E]s zwingt, beugt, bricht, es zerstört: es schließt alle Möglichkeiten aus; es bleibt im kein anderer Gegenpol als der der Passivität.“ (Foucault 1994, S.254)²¹.

²¹ In einem späten Interview grenzt Foucault Machtverhältnisse außerdem von Herrschaftszuständen ab. Diese beschreibt er als festgewordene, asymmetrische Machtbeziehungen (vgl. Foucault 1985, S. 20; S.26)

Foucault geht also nicht von einem Zentrum der Macht aus, welches es zu finden und untersuchen gilt, vielmehr interessieren ihn die Grenzen und „äußeren Verästelungen“ (Foucault 1999, S.42) der Macht sowie ihre Verkörperung in lokalen Institutionen und Praktiken. Die AkteurInnen werden nicht als der Macht vorgängig gedacht, welche jene besitzen und intentional in Bezug auf Entscheidungen gebrauchen, sondern als von Macht durchzogene Körper, die als Subjekte durch Machttechnologien erst konstituiert werden (vgl. 1999, S.312).

„Man darf das Individuum, denke ich, also nicht als eine Art elementaren Kern, primitives Atom, vielfältige und träge Materie begreifen, auf die die Macht angewendet wird, gegen welche sie sich richtet und die die Individuen unterwerfen und brechen würde. In Wirklichkeit ist das, was bewirkt, dass Körper, Gesten, Diskurse, Wünsche als Individuen identifiziert und konstituiert werden, eine der ersten Wirkungen der Macht. Das Individuum ist also nicht das Gegenüber der Macht; es ist eine ihrer ersten Wirkungen. Das Individuum ist ein Machteffekt und gleichzeitig, in genau dem Maße, wie es eine ihrer Wirkungen ist, verbindendes Element: Die Macht geht dank des Individuums, welches von ihr konstituiert wurde, durch“ (Foucault 1999, S. 45)

Das bedeutet Macht funktioniert über die Produktion von Subjektivität, das heißt Subjekte sind durch ihre Konstituiertheit als Subjekte bereits Herrschaftsverhältnissen unterworfen. Sie stehen nicht außerhalb der Macht, sondern sind vielmehr Produkt von bestimmten Machtbeziehungen in einer bestimmten historischen Situation.

Ziel dieses ersten Teils war die Darstellung zweier zentraler Begriffe, welche diese Arbeit begleiten werden: Macht und Subjekt. Beide sind maßgeblich für das Konzept der Subjektivierung, welches jene schon angesprochene Verbindung von Macht und Subjekt theoretisch ausführt. Der Begriff der Subjektivierung bezeichnet einen doppelten Prozess, nämlich „den Prozeß des Unterworfenwerdens durch Macht und zugleich den Prozeß der Subjektwerdung“ (Butler 2001, S.8).

Im weiteren Verlauf werden zwei Subjektivierungsformen dargestellt, mithilfe welcher die Machtverhältnisse und (geschlechtlichen) Subjektivitäten in der Maquiladora- Industrie analysiert werden können. Begonnen wird mit dem Konzept der Anrufung wie es zuerst Louis Althusser entwickelte, um zu zeigen wie Subjekte mittels diskursiver Zuschreibungen gebildet werden. Der zweite Teil behandelt die Disziplinarmacht Michel Foucaults, der mit diesem Begriff vor allem den unterwerfenden Aspekt von Subjektivierungsprozessen hervorstreicht.

Beide Theoretiker wurden und werden in kritischen und feministischen Diskursen häufig zitiert, vor allem Judith Butler fand sowohl bei Althusser als auch bei Foucault wichtige Anknüpfungspunkte für ihre eigenen theoretischen Überlegungen zu Feminismus und Subjektivierung. Auch diese sollen in der weiteren Folge ihren Platz haben, da sich

gerade in der Relektüre der beiden Autoren durch Butler deren geistige Verwandtschaft in vielen Punkten zeigt.

5. Subjektivierung

In diesem Kapitel möchte ich den theoretischen Rahmen präsentieren, welcher das Analyseraster für die Maquiladoras und die darin vorfindbaren Machtverhältnisse bilden wird. Mithilfe der Theorien Michel Foucaults (1976) und Louis Althusers (1977) soll gezeigt werden, wie Individuen zu Subjekten im doppelten Sinne werden, das heißt wie sie gleichzeitig unterworfen und „ins Leben gerufen“ werden. Althusser (1977) verbindet die Subjektivierung mit der Reproduktion gesellschaftlicher Verhältnisse, welche durch kapitalistische Ausbeutungsstrukturen gekennzeichnet sind. Für ihn geschieht diese Reproduktion mittels der ideologischen Staatsapparate und der Anrufung der Subjekte mittels dieser. Mit seiner Entscheidung Subjekte nicht als frei, im Sinne von autonom handelnd und der Macht vorgängig zu sehen, sondern als in Machtbeziehungen gestiftete, geht Althusser einen Weg, den zur etwa gleichen Zeit auch Michel Foucault (1976) einschlägt. So äußert er sich Mitte der 1970er Jahre in einer seiner Vorlesungen am College de France zur Frage des Subjekts und der Macht folgendermaßen: „Anstatt die idealen Subjekte dahingehend zu befragen, was sie von sich selbst oder ihrer Macht bereit sind, abzutreten, um sich unterwerfen zu lassen, sollte man untersuchen, wie die Unterwerfungsbeziehungen Subjekte hervorbringen“ (Foucault 1999, S.312). Diese Verbindung von Macht und Subjekt näher zu beleuchten, ist Aufgabe der nächsten Kapitel.

5.1. Subjektivierung nach Louis Althusser

Begonnen werden soll mit der Frage, warum überhaupt die Subjektivierung in der Frage nach Produktionsbedingungen und Herrschaftsverhältnissen aufgegriffen wird und worin ihre Rolle besteht. Eine erste Antwort darauf liefert Louis Althusser in seinem Text *Ideologie und ideologische Staatsapparate* (1977), worin er die Frage nach dem Zustandekommen der Reproduktion der Produktionsbedingungen stellt, eine Frage, die bei der Analyse gesellschaftlichen Verhältnisse an erster Stelle stehen muss, da

„eine Gesellschaftsformation, die nicht die Bedingungen der Produktion zur gleichen Zeit reproduziert, wie sie produziert, kein Jahr überleben würde. Die letztliche Bedingung der Produktion ist also die Reproduktion der Produktionsbedingungen“ (Althusser, S.108).

Die Reproduktion der Produktionsbedingungen, das heißt die Reproduktion von Produktivkräften und Produktionsverhältnissen²² ist wesentliches Moment im Fortbestand des kapitalistischen Systems. Hier nun kommt die Subjektivierung ins Spiel, welche die Reproduktion der Arbeitskraft und der Produktionsverhältnisse gewährleisten soll und welche durch die Ideologischen Staatsapparate der Schule, der Armee, der Kirche, der Familie etc. erfolgt (vgl. Althusser 1977, S.119-120).

Um die Arbeitskraft und die Verhältnisse zu reproduzieren, reichen der Lohn und die berufliche Qualifikation allein nicht aus. Vielmehr geht es um eine andere Art von Wissen bzw. Qualifikation, welche, Althusser zufolge, auch nicht im Betrieb „gelehrt“ wird, sondern außerhalb, nämlich in den Ideologischen Staatsapparaten. Um einE guteR ArbeiterIn zu sein braucht es mehr als Reproduktion von Qualifikation, genauso wichtig ist die Reproduktion ihrer Unterwerfung unter die etablierte Ordnung,

„d.h. für die Arbeiter die Reproduktion ihrer Unterwerfung unter die herrschende Ideologie und für die Träger der Ausbeutung und Unterdrückung eine Reproduktion der Fähigkeit, gut mit der herrschenden Ideologie umzugehen, um auch ‚durch das Wort‘ die Herrschaft der herrschenden Klasse zu sichern“ (S. 112)

Unter Ideologie versteht Althusser eine „Vorstellung‘ des imaginären Verhältnisses der Individuen zu ihren realen Existenzbedingungen“ (1977, S.133). Entgegen bestimmter marxistischer Ideologiebegriffe sieht Althusser Ideologie nicht als falsches Bewusstsein, als falsches Bild oder als falsche Vorstellung, welche unter anderen gesellschaftlichen Verhältnissen zugunsten einer Wahrheit aufgehoben wäre. Vielmehr geht er von der Ewigkeit der Ideologie (in einem allgemeinen Sinne) aus²³, was nicht heißt, dass sie im Laufe der Geschichte nicht verschiedene, besondere Inhalte annimmt. Das bedeutet, dass es kein Außerhalb der Ideologie gibt und auch Subjekte immer nur innerhalb der Ideologie leben.

Sie ist außerdem materiell in dem Sinne, dass die der Ideologie innewohnenden Ideen materiell in einer Praxis oder einem Apparat existieren „insofern seine Ideen (des Subjekts Anm. C.W.) seine materiellen Handlungen sind, die in materielle Praxen eingegliedert und durch materielle Rituale geregelt sind, die ihrerseits durch den materiellen ideologischen Apparat definiert werden, dem die Ideen dieses Subjekts entstammen“ (ebd., S.139).

²² Unter Produktionskräfte werden der marxistischen Auffassung entsprechend jene Faktoren verstanden, die im gesellschaftlichen Produktionsprozess Ablauf beteiligt sind. Die Produktionsverhältnisse beinhalten die Eigentumsverhältnisse und die sozialen Verhältnisse der Menschen zueinander.

²³ Althusser spricht von einer „omnihistorischen Realität“, da die Struktur und Funktionsweise der Ideologie in der gesamten Geschichte präsent sind. Ihre Form ist allgegenwärtig und zeitlich nicht auf eine bestimmte Zeitspanne oder Epoche einzuschränken (vgl. Althusser 1977, S.130-131).

5.1.1. Das Konzept der Anrufung

Ideologie ohne Subjekte ist nicht vorstellbar, da es Ideologie nur durch das Subjekt und für das Subjekt gibt, aber nur insofern als die Funktion der Ideologie ist, konkrete Individuen zu Subjekten zu machen. Ideologie funktioniert indem sie die Subjekte anruft, die „Anrufung“ oder „interpellation“ bezeichnet den Mechanismus der Subjektivierung in der Althusser'schen Theorie. Als Beispiel nennt Althusser die oft zitierte (unter anderem widmet Butler dieser Szene ein ganzes Kapitel in *Psyche der Macht* (2001)) Szene eines Polizisten, der einem Passanten „He, Sie da“ zuruft. Mit der Umwendung des Angesprochenen erkennt dieser die Subjektivierung an, er erkennt sich selbst wieder und zugleich den Rufenden. „Durch diese einfache physische Wendung um 180 Grad wird es zum *Subjekt*. Warum? Weil es damit anerkennt, daß der Anruf ‚genau‘ ihm galt und daß es ‚gerade es war, das angerufen wurde‘ (und niemand anders)“ (Althusser 1977, S.143). Er/sie nimmt die zugewiesene Position an, bzw. bestätigt sie und (re)identifiziert sich aufs Neue mit ihr. Die angebotene An- bzw. Wiedererkennung wird angenommen und damit ein gesellschaftliches Subjekt diskursiv erzeugt (vgl. Butler 2001, S.10-11). „„Es ist wahr, hier bin ich, Arbeiter, Unternehmer, Soldat‘ in diesem Jammertal“ (Althusser 1977, S.146). Individuen sind in diesem Sinne immer-schon Subjekte, da die Ideologie sie erst ins Leben ruft, so ist zum Beispiel schon vor der Geburt die eindeutige geschlechtliche Zuweisung als männlich oder weiblich bestimmt, auch der Name steht schon fest, die Sprache und damit die Ideologie geht dem Subjekt voraus (vgl. Butler 1991).

Für Butler ist Althusser's Szene der Anrufung ein Versuch zu erklären, „wie das gesellschaftliche Subjekt durch sprachliche Mittel erzeugt wird“ (Butler 2001, S.10). Das heißt der Mechanismus der Anrufung ist ein wesentliches Element zur Unterwerfung²⁴ der Individuen unter die Diskurse der herrschenden Klasse und des vorherrschenden Geschlechterregimes. Sie sieht Foucaults Ansatz der diskursiven Erzeugung von Subjekten als eine Art Weiterführung und gleichzeitig als ein Gegengewicht zur Theorie der Anrufung bzw. Interpellation²⁵.

²⁴ Wenn im Folgenden der Begriff Unterwerfung verwendet wird, so ist damit nicht nur ein rein passives und schon gar nicht unterdrückendes Geschehen gemeint, sondern auch die mit der Unterwerfung im Butlerschen und Foucault'schen Sinne einhergehende produktive Ermächtigung.

Zudem darf nicht vergessen werden, dass die Unterwerfung und Konstituierung von Subjekten nicht ihre Determiniertheit bedeutet. Jede Machtrelation beinhaltet Widerstand, genauso wie Macht nur auf „freie“ Subjekte ausgeübt werden kann.

²⁵ Dies deshalb weil Butler zufolge Foucault nicht wie Althusser von einer Art souveränen, singulären Macht ausgeht. Außerdem gibt Foucault auch oder vor allem wissenschaftlichen Diskursen eine wichtige Rolle bei der Subjektivierung, für Althusser jedoch ist Ideologie von der Wissenschaft zu trennen (vgl. Charim 2002, S. 142).

Die Unterwerfung unter die Ideologie darf man/frau sich nicht als gewaltvolle²⁶ vorstellen:

„das Individuum wird als (freies) Subjekt angerufen, damit es sich freiwillig den Anordnungen des SUBJEKTS unterwirft, damit es also (freiwillig) seine Unterwerfung akzeptiert und folglich ‚ganz von allein‘ die Gesten und Handlungen seiner Unterwerfung ‚vollzieht‘. Es gibt Subjekte nur durch und für ihre Unterwerfung. Deshalb funktionieren sie „ganz von alleine““ (Althusser 1977, S.148).

Das heißt, Individuen werden nicht in eine bestimmte Identität hineingezwungen, vielmehr nehmen sie die Subjektform bzw. die Identität, die sich an sie adressiert, an und verhalten sich dieser entsprechend. Sie führen sich selbst im Sinne einer übergeordneten Führung und stehen mit deren Zielen im Einklang²⁷.

Subjektivierung ist demnach notwendig,

„damit die Reproduktion der Produktionsverhältnisse bis in den Produktions- und Zirkulationsprozeß Tag für Tag im ‚Bewußtsein‘ gewährleistet wird, d.h. im Verhalten der Individuen-Subjekte gewährleistet wird – in ihren verschiedenen Stellungen, die ihnen die gesellschaftlich-technische Arbeitsteilung in der Produktion, der Ausbeutung, der Repression, der Ideologisierung, der wissenschaftlichen Praxis usw. zuweist (ebd., S.149).

Qualifikation und Unterwerfung sind bei Althusser nicht zwei voneinander zu trennende Prozesse, vielmehr „[erfolgt] die Reproduktion der Qualifikation der Arbeitskraft [...] in und unter den Formen der ideologischen Unterwerfung“ (ebd., S.112).

Mit dieser Konzeption von Ideologie gelang es Althusser die bis dahin wenig thematisierte bzw. als selbstverständlich angenommene Reproduktion von Arbeitskraft theoretisch aufzuarbeiten und die produktive Rolle ideologischer Prozesse zum Thema zu machen. Von Vorteil bei Althusserns Konzept der Subjektivierung ist außerdem, dass er die Anrufung als „eingebetteten“ Mechanismus definiert, welcher am Fortbestand der Produktionsbedingungen und bestehender Machtverhältnisse maßgeblich beteiligt ist.

Die konkreten Ausführungen dazu, wie das Individuum „ganz von allein‘ die Gesten und Handlungen seiner Unterwerfung ‚vollzieht‘“ (Althusser 1977, S.148) bleibt Althusser zwar schuldig, jedoch schuf er mit seinem Konzept der Anrufung einen wichtigen Ausgangspunkt, an den nicht zuletzt Michel Foucault in seiner Genealogie der Macht anknüpfen konnte. So

²⁶ Wobei gesagt werden muss, dass gerade die Zuordnung zu männlich/weiblich bei der Geburt gewaltvolle Implikationen haben kann, wenn die physischen Merkmale nicht mit den definierten Geschlechterkategorien übereinstimmen. So werden bis heute intersexuelle Menschen, also Menschen mit biologisch nicht klar zuordenbarem Geschlecht zwangsoperiert.

²⁷ Foucault beschreibt dies mit dem Begriff der Selbsttechnologien, welche dem Individuum ermöglichen auf sich selbst einzuwirken (vgl. Foucault 1993, Lemke 1997, S. 261-265).

liegt der von Althusser konzipierte produktive Charakter der Ideologie nahe an Foucaults Ausführungen zur Macht, der Foucault – ähnlich der Ideologie bei Althusser – einen produktiven, schaffenden Charakter zuschreibt²⁸.

Als problematisch erweist sich jedoch Althussters primäre Fokussierung auf den Staat, und seine Vernachlässigung anderer „Subjektivierungsapparate“, wie den Unternehmen selbst. Entgegen der Annahme Althussters, welcher die Unternehmen nicht zu den Ideologischen Staatsapparaten zählt, sondern die ideologische Unterwerfung außerhalb des Betriebs ansiedelt, soll in dieser Arbeit die Subjektivierung von ArbeiterInnen innerhalb von und durch Unternehmen bzw. Fabriken und den darin stattfindenden Produktionsprozessen in den Blick kommen.

Althusser beschränkt seine Analyse außerdem auf die Reproduktion der „abstrakten“ Arbeitskraft, die dadurch geschlechts- und nationslos bleibt und in keinen Zusammenhang zur Reproduktion von Geschlechterrollen, nationalistischen oder rassistischen Vorstellungen gestellt wird. Im Kontext dieser Arbeit ist jedoch gerade die anrufende Rolle von Geschlecht im Produktionsprozess von wichtiger Bedeutung, da von der Annahme ausgegangen wird, dass Geschlecht bzw. Geschlechterverhältnisse einer gewinnorientierten Logik entsprechend, eingesetzt werden. Zu diesem Zweck wird das Konzept der Anrufung bei einer anderen Theoretikerin weiterverfolgt werden, die dieses direkt auf die Maquiladora-Industrie bezieht und zeigt wie Geschlecht in der Produktion (mit)hergestellt wird. Die Anrufung erfolgt dabei nicht über national oder international operierende Diskurse, die in allen Maquiladoras auf gleiche Weise anzutreffen sind. Vielmehr werden diese je nach lokalen Gegebenheiten bzw. je nach Anforderung und Unternehmensstrategie angepasst und eingesetzt.

5.1.1.1. Anrufung in den Maquiladoras im Werk Leslie Salzingers²⁹

In ihrem Werk „Gender in Production“ führt Leslie Salzinger, eine US-amerikanische Soziologin, die theoretischen Ausführungen Foucaults und Althussters zusammen, um damit die Produktion von Geschlecht in den Maquiladoras selbst, also *on the shopfloor* zu analysieren. Althussters Konzept der Anrufung spielt dabei eine wichtige Rolle, da sie mithilfe

²⁸ Foucault und Althusser beschreiten damit einen Weg, der von Gramsci gewissermaßen vorgezeichnet war, da sie eine deterministische Sichtweise ökonomischer und gesellschaftlicher Verhältnisse ablehnen sowie der Subjektivierung einen zentralen Platz im Funktionieren und Stabilisieren bestehender Herrschaftsverhältnisse einräumen (vgl. Montag 1995).

²⁹ Salzinger findet bereits im Kapitel 3.4. zum Stand der feministischen Forschung Erwähnung. In diesem Zusammenhang steht jedoch ihre Weiterführung des Konzepts der Anrufung im Vordergrund.

dessen zu zeigen versucht, wie Weiblichkeit und Männlichkeit beständig angerufen und reproduziert werden.

Demnach arbeiten Frauen nicht in den Maquiladoras weil sie Frauen sind, sondern sie werden erst in den Maquiladoras selbst zu jenen Frauen gemacht, welche für die Produktion als besonders profitabel betrachtet werden. Das heißt in den Maquiladoras wird eine bestimmte Art von Weiblichkeit und „Frau- Sein“ angerufen und somit (re-)produziert. „Feminity is a trope – a structure of meaning through which workers, potential and actual, are addressed and understood, and around which production itself is designed” (ebd. S.15). Weiblichkeit ist demnach keine Beschreibung von bestimmten Charakterzügen oder Verhaltensweisen, sondern funktioniert umgekehrt innerhalb eines Diskurses, der jene ausbeutbaren Subjekte, die er zu beschreiben vorgibt, erst schafft (vgl. ebd. S.21).

Für sie ist der Althusser'sche Begriff der „'interpellation', the process whereby a subject is created through recognizing her- or himself in another's naming, [...] a primary mechanism of workplace control” (S.17). Dabei verläuft die Konstitution von Subjektivitäten relational, das bedeutet Subjekte werden im Vergleich, im Kontrast oder Gegensatz zu anderen Subjektformen gebildet (vgl. ebd., S.20). So werden weibliche Tätigkeiten in Abgrenzung zu männlich besetzten Arbeitsfelder definiert, gewisse Verhaltensweisen werden in bestimmten Positionen gefördert, während sie in anderen verboten sind usw. Dieser Prozess der Subjektkonstituierung wird jedoch verschleiert, indem von fixen Subjektivitäten ausgegangen wird, die bestimmte Charakteristika aufweisen. „The profound personal experience of consistent and continuous selfhood makes arguments about women's fixed nature appear unproblematic. [...] On the other hand, in practice, supervision always involves shaping others...” (S.16). Die Anrufung hat somit – ähnlich wie die Disziplinarmacht bei Foucault – immer eine kontrollierende Funktion. Sie fungiert als Platzanweiserin, indem sie bestimmte Identitäten bildet, die mit einem bestimmten Platz korrespondieren. Die dabei gebildeten Subjektformen existieren immer nur in Relation zu anderen Subjektivitäten, das heißt der eigene Status eines Subjekts ist von der Stellung der anderen Subjekte und seiner Beziehung zu jenen abhängig. Die Bildung differenzieller Identitäten schafft Hierarchien, wobei die zugewiesenen Plätze immer wieder bestätigt werden müssen. Die Verhandlung von Männlichkeit und Weiblichkeit verläuft dabei nicht immer explizit, oft werden Geschlechterzuschreibungen implizit vorausgesetzt, ohne dass sie benannt werden müssten. Wichtig bleibt jedoch in jedem Fall, dass Subjekte sowie die Machtverhältnisse innerhalb

derer sie stehen, deren „Effekte“ sie sind und die zugleich mit ihnen reproduziert werden, konstituiert werden über diskursive Anrufungen³⁰.

5.2. Subjektivierung nach Michel Foucault

Foucault bezeichnet rückblickend das Subjekt (und nicht die Macht) als das allgemeine Thema seiner Forschung, wenn auch die Analyse der Macht in diesem Zusammenhang unumgänglich gewesen sei (Foucault 1994, S.243). Dies deshalb, da das Subjekt – wie schon zuvor besprochen – keine vorsoziale, natürliche Gegebenheit, sondern immer schon in und durch Machtverhältnisse(n) produziert und hervorgebracht ist.

Dieser Prozess wird von Foucault als Subjektivierung bezeichnet, welcher Subjektwerdung und Unterwerfung in einem beinhaltet. Das Subjekt ist bei Foucault demnach gemacht und sozialen Verhältnissen nicht vorgängig, er steht damit – wie schon zuvor beschrieben – ähnlich wie Althusser in der Tradition poststrukturalistischer Theorien, die die Autonomie und Souveränität des Subjekts radikal in Frage stellen.

Ein wesentlicher Punkt innerhalb der Foucault'schen Subjektivierungstheorie ist die Disziplinierung des Körpers, wie sie von ihm in *Überwachen und Strafen* (1976) beschrieben wird (vgl. Stockmeyer 2004, S.101). Dabei steht vor allem die Unterwerfung im Vordergrund, während er in späteren Schriften vermehrt auf den selbstkonstituierenden Teil der Subjektivierung eingeht. Dies heißt jedoch nicht, dass der Doppelcharakter von Subjektivierung als Unterwerfung und Selbstkonstitution zu diesem Zeitpunkt noch nicht betont wird, wie Lemke argumentiert (vgl. 1997, 114), doch liegt der Fokus vor allem auf Unterwerfungsverfahren. Für die Analyse der Maquiladora-Industrie stellt sich dieses Konzept als äußerst nützlich dar, da die Entwicklung der Disziplinen historisch mit dem Aufkommen des Industriekapitalismus und des Fabrikwesens³¹ zusammenfällt. Eine der Institutionen, wo die Disziplinen ihr Anwendungsgebiet finden, ist demnach die Fabrik. Die Maquiladoras als „postmodern factory systems“ (Peña 1997, S.46) stellen damit den geeigneten Ort dar, um Subjektivierung durch die Disziplinarmacht zu untersuchen.

³⁰ Dies darf nicht als einseitiger Prozess verstanden werden: Die Machtverhältnisse, welche durch Diskurse gestützt und reproduziert werden, stützen und (re-)produzieren umgekehrt die Diskurse. Macht und Diskurse müssen als miteinander verschränkt verstanden werden, ohne dass eines der „Ursprung“ des anderen wäre.

³¹ Foucaults Analyse historisch aufeinanderfolgender Machttechnologien wird häufig mit dem Wandel des Fordismus zum Postfordismus zusammengebracht. Demnach korrespondierten die Disziplinartechnologien mit fordistischen Produktionsverhältnissen, während die später im Rahmen der Gouvernementalitätsstudien herausgearbeitete Machtkonzeption mit den zentralen Begriffen der Regierung sowie der Selbst- und Fremdführung vor allem zur Analyse postfordistischer Verhältnisse oder auch neoliberaler Subjektivierungsformen gebraucht wird. Die Maquiladora-Industrie umfasst sowohl fordistische als auch postfordistische Produktionsweisen, da sie äußerst heterogen ist, erstere sind jedoch dominierend und auf ihnen liegt auch der Fokus dieser Arbeit.

Ziel dieses Kapitels ist die Darstellung der – schon genannten – Disziplinarmacht, als einer Subjektivierungsform, wie sie von Foucault beschrieben wird. Nach einer allgemeinen Darstellung werden die für sie charakteristischen Ausprägungsformen und die Mittel ihrer Durchsetzung erläutert, die in der folgenden Arbeit als Analyserahmen für die Maquiladora-Industrie herangezogen werden sollen. Es wird gezeigt werden, dass und wie die von Foucault entworfenen Kategorien auf die Maquiladora-Industrie angewendet werden können.

5.2.1 Die Disziplinarmacht

Macht und Subjekt hängen im Werk Michel Foucaults untrennbar miteinander zusammen und durchziehen – wenn auch unter immer verschiedenen Gesichtspunkten und Theoretisierungen – seine Schriften als wiederkehrende Themen.

Für die Zwecke dieser Arbeit werde ich vor allem auf ein Machtkonzept Bezug nehmen, welches er beginnend mit *Überwachen und Strafen* (1976) entwickelte. In jenem Werk stellt er die im 17./18. Jahrhundert stattfindende Transformation der Strafpraktiken und die Durchsetzung des Gefängnis in Verbindung mit allgemein stattfindenden Transformationen der Herrschaftsstrukturen und dem Aufkommen neuer Machttechnologien. Foucault zufolge entwickelt sich im 17. Jahrhundert ein neuer Machttypus, nämlich die Disziplinarmacht.

„Die Disziplin ist im Grunde der Machtmechanismus, durch den es uns gelingt, im sozialen Körper auch die winzigsten Elemente zu kontrollieren, durch die es uns gelingt, auch die sozialen Atome selbst zu erreichen, das heißt die Individuen: Individualisierungstechniken der Macht. Wie jemanden überwachen, sein Verhalten kontrollieren, sein Betragen, seine Anlagen, wie seine Leistung steigern, seine Fähigkeiten vervielfachen, ihn dorthin stellen, wo er nützlicher ist. Das ist, meiner Meinung nach, die Disziplin“ (Foucault 1999/1976, S. 182).

Mittels der Disziplinen gelingt es die Körper nicht nur gefügiger, sondern zugleich auch nützlicher zu machen, das heißt die Disziplin „steigert die Kräfte des Körpers (um die ökonomische Nützlichkeit zu erhöhen) und schwächt diese selben Kräfte (um sie politisch fügsam zu machen)“ (Foucault 1976, S.177). Die ökonomische Nützlichkeit des Körpers steigt also in dem Maße, wie er sich politisch unterwirft und gefügig macht. Die Disziplinen zielen demnach auf den Körper, der ausgenutzt, (um)geformt oder perfektioniert werden kann (vgl. Foucault 1976).

Mit dieser Definition von Macht setzt sich Foucault von souveränen Machtkonzeptionen ab³², die bis ins 18. Jahrhundert vorherrschten und sich auch noch in den Vertragstheorien von Hobbes bis Rousseau wiederfinden. Die Art und Weise wie in den feudalen, monarchistischen Regimen Macht ausgeübt wurde, konnte als Souveränitätsverhältnis, das heißt als Beziehung zwischen Souverän und Untertan ausgedrückt werden. Im äußersten Fall konnte der Monarch über Leben und Tod seiner Untertanen bestimmen.

Ende des 17. bzw. im beginnenden 18. Jahrhundert entwickelte sich jedoch eine neue Form der Machtausübung, nämlich die Disziplinarmacht, eine Macht, „die sich den Subjekten nicht als Zwang von außen auferlegt, sondern sich als Disziplin und Gewohnheit in ihr Verhalten einschreibt“ (Raulf 1977, S. 9). Nicht mehr Repression, Manipulation oder ideologische Verschleierung stehen im Vordergrund, sondern die Strukturierung und Konstituierung von Gewohnheiten, Wahrnehmungs- und Interpretationsformen. Dieser Typus Macht gilt als „eine der großen Erfindungen der bürgerlichen Gesellschaft. Er war eines der grundlegenden Instrumente bei der Errichtung des Industriekapitalismus und des zu ihm gehörenden Gesellschaftstyps“ (Foucault 1999, S.52). Das juristische Machtmodell nämlich stellte für die Entwicklung des Kapitalismus zwei große Nachteile dar: Zum einen war es eine diskontinuierliche Macht, das heißt sie war zu großmaschig organisiert, wodurch sich viele Vorgänge und Dinge ihrer Kontrolle entzogen, zum anderen war sie sehr aufwendig, stand jedoch gleichzeitig dem ökonomischen Fluss im Wege (vgl. Foucault 1999a). Sie organisierte sich vor allem über die „Abschöpfung“ in Form von Steuern, Produkten, Gütern oder Diensten.

Mithilfe der Disziplinarmacht gelang es jedoch die Aufmerksamkeit weg von den Gütern und Reichtümern der Erde hin zu den Körpern und deren Betätigungen zu richten (vgl. Foucault 1999, S.51). Foucault definiert die Disziplinen als „Methoden, welche die peinliche Kontrolle der Körpertätigkeiten und die dauerhafte Unterwerfung ihrer Kräfte ermöglichen und sie gelehrt/nützlich machen“ (Foucault 1976, 175). Anstelle der Abschöpfung tritt die Wertschöpfung, das heißt der produktive Charakter der Macht tritt in den Vordergrund (vgl. Foucault 1976, S. 281). Kräfte sollen nicht gehemmt oder vernichtet, sondern kontrolliert und gesteigert werden (vgl. Foucault 1983, S. 132). Die Disziplinarmacht wirkt effizient und ökonomisch, das heißt, die von ihr verursachten ökonomischen und politischen Kosten sind gering, während gleichzeitig die größtmögliche gesellschaftliche Wirksamkeit erreicht wird

³² Diese Konzeption unterscheidet sich auch von seinen eigenen früheren, theoretischen Ansätzen, die Macht vor allem mit Zwang und Ausschließung in Verbindung brachten (vgl. Foucault 1973).

und die Leistungsfähigkeit der Einzelnen gesteigert wird. Während die souveräne Macht also durchaus verschwenderisch agierte, versucht die Disziplinarmacht durch minimale Machtausübung ein Maximum an Effizienz zu erzielen³³. Anstelle der kostspieligen, gewaltsamen Machtformen, treten ökonomische Machtmechanismen, die produktions- und profitorientiert operieren (vgl. Lemke 1997, S.74). Die Macht wird fortan von den Individuen verkörpert, indem Gesten eingeübt, Verhaltensweisen erlernt und Gewohnheiten ausgebildet werden (vgl. Foucault 1976; Lemke 1997, S.74).

Räumlich situiert Foucault die Disziplartechnologien – und hier findet sich der Anknüpfungspunkt zur Maquiladora-Industrie – vor allem in partikularen Institutionen³⁴. Die Disziplinarmacht beschreibt Foucault, wie schon erwähnt, anhand der Entwicklung der Gefängnisse, welche im 17/18. Jahrhunderts entstanden und die den Straftäter in die bestehende Gesellschaftsordnung reintegrieren bzw. durch Dressur, normierende Sanktion und ständige Beobachtung Funktionieren lassen sollten. Neben dem Gefängnis weisen auch Schulen, Kasernen und Fabriken eine ähnliche Struktur sowie Funktionsweise auf.

„Daß das Zellengefängnis mit seinem Zeitrhythmus, seiner Zwangsarbeit, seinen Überwachungs- und Registrierungsinstanzen, seinen Normalitätslehrern, welche die Funktionen des Richters fortsetzen und vervielfältigen, zur modernen Strafanlage geworden ist, was ist daran verwunderlich? Was ist daran verwunderlich, wenn das Gefängnis den Fabriken, den Schulen, den Kasernen, den Spitälern gleicht, die allesamt dem Gefängnis gleichen“ (Foucault 1994, S.292).

Gerade die Fabrik ist beispielhaft dafür, dass Macht nicht (nur) repressiv, sondern vor allem produktiv und leistungssteigernd wirkt. Dass die von Foucault beschriebene Disziplinarmacht auch in den Maquiladoras, als Fabrikssysteme, anzutreffen ist und diese für deren Funktionieren von entscheidender Bedeutung ist, soll im Folgenden ausgeführt werden. Unterwerfung und Subjektkonstitution durch Disziplinierung sind ähnlich wie das Konzept der Anrufung hilfreiche Ansätze, um bestimmte Machtverhältnisse in den Maquiladoras zu untersuchen und zu zeigen, dass jene Subjektivierungsformen wichtiger Bestandteil für das Funktionieren der Maquiladora-Industrie sind.

Ähnlich wie Althusser Ideologie sieht auch Foucault Machtbeziehungen nicht als von ökonomischen Verhältnissen determiniert an. Dies heißt jedoch keineswegs – wenn auch

³³ Das Auftreten der Disziplinarmacht bedeutet jedoch nicht das Verschwinden der Souveränitätsmacht, vielmehr bestehen beide nebeneinander, einander stützend aber nicht übersetzbar. „Souveränität und Disziplin, Gesetzgebung, Recht der Souveränität und Disziplinarmechanismen sind die beiden absolut konstitutiven Bestandteile unserer Gesellschaft“ (S.56)

³⁴ Der Staat wird in dieser Machtkonzeption nicht berücksichtigt, dieser spielt erst in seinen Studien zur Gouvernementalität eine Rolle. Dabei ist die Disziplinarmacht Teil eines umfassenderen Machtkonzepts, nämlich der Biomacht (vgl. Foucault 1983 S.134 ff.).

weniger explizit ausgeführt als bei Althusser – dass Foucault Machtbeziehungen als unabhängig von ökonomischen und politischen Verhältnissen betrachtet. Im Gegenteil, er sieht die Entwicklung der Disziplinarmacht als unerlässlich für die Errichtung der bürgerlichen Gesellschaft sowie des Industriekapitalismus an. Die Disziplinen können somit als eine Reaktion auf das Anwachsen der Bevölkerung und des Produktionsapparates im 18. Jahrhundert betrachtet werden, die „Techniken bereit(stellen), die die Akkumulation des Kapitals mit der Akkumulation von Menschen ‚in Übereinstimmung bringen‘“ (Lemke 1997, S.73).

Dabei sieht er beide Prozesse, das heißt die Anhäufung von Menschen auf der einen und die Akkumulation von Kapital auf der anderen Seite, nicht als zwei voneinander unabhängige Prozesse an, vielmehr bedingen sich beide gegenseitig. Die Akkumulation von Kapital ist gerade an Produktionstechniken und Arbeitsformen gebunden, die eine Vielzahl von Menschen benötigt, umgekehrt erforderte das Anwachsen der Bevölkerung neue Produktionsformen. Die Disziplinen vermitteln zwischen diesen beiden Prozessen, sie besetzen den Körper, um ihn ökonomisch nutzen zu können, das heißt um einen Körper ausbeuten zu können, muss er unter ein bestimmtes System unterworfen und produktiv „gemacht“ werden (vgl. Foucault 1976, S. 37). Dies leistet die Disziplinarmacht.

„Dasselbe können wir von der Disziplin in den Werkstätten sagen, die sich im 17. und 18. Jahrhundert zu bilden begannen und in denen mit der Arbeitsteilung die Gesten zugleich überwacht und miteinander koordiniert werden mußten, als die kleinen Manufakturen durch Betriebe mit Hunderten von Arbeitern ersetzt wurden. Die Arbeitsteilung war der Grund, warum man diese neue Werkstattdisziplin erfinden mußte; aber umgekehrt können wir sagen, dass die Werkstattdisziplin die Voraussetzung dafür war, daß die Arbeitsteilung erreicht werden konnte. Ohne diese Werkstattdisziplin, das heißt ohne die Hierarchie, die Überwachung, ohne das Auftauchen der Vorarbeiter, ohne die chronometrische Kontrolle der Gesten wäre es nicht möglich gewesen, die Arbeitsteilung zu erreichen“ (Foucault 1999a, S.179).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Disziplinen zwar nicht aus den ökonomischen Verhältnissen ableitbar oder auf diese reduzierbar sind, da diese als Machttechnologie „in sehr unterschiedlichen Regimen, Apparaten oder Institutionen eingesetzt werden kann“ (vgl. Foucault 1976, S. 284). Andererseits jedoch sind, nicht zuletzt aufgrund der historischen Verflechtung, die kapitalistische Ökonomie und die Disziplinartechnologien sehr eng miteinander verbunden (vgl. ebd. S. 283). Letztendlich „(kann) man die Subjektivierungsmechanismen nicht studieren ohne ihre Beziehungen zu den Ausbeutungs- und Herrschaftsmechanismen zu berücksichtigen“ (Foucault 1995, S.247).

5.2.1.1. Vier Aspekte der Disziplinarmacht

Foucault unterscheidet vier Formen, durch welche die Körper diszipliniert werden: die Verteilung, die Kontrolle, die Organisation von Entwicklungen und die Zusammensetzung der Kräfte. Wie sich in diesen vier Punkten zeigen wird, geschieht die Disziplinierung der Körper wesentlich über die Reglementierung von Zeit und Raum, die die Bedingungen bilden für die Tätigkeiten, welche der Körper auszuführen hat.

Durch die Zergliederung von Raum (zum Beispiel in Form von einzelnen Zellen) und Zeit (beispielsweise durch stringente Zeitpläne) sollen die Individuen voneinander isoliert, gleichzeitig jedoch zu einer neuen Verbindung gebracht werden, indem sie eine bestimmte Stelle im Produktionsapparat einnehmen (vgl. Charim 2002. S.98-99).

Zunächst sollen jene Formen einzeln vorgestellt werden, bevor dann im weiteren Verlauf der Arbeit die Ausprägung jener Disziplinarmechanismen in den Maquiladoras herausgearbeitet wird.

Die Verteilung

Die Verteilung der Individuen erfolgt wesentlich über die Klausur, die Parzellierung und die Zuweisung der Individuen zu Funktionsstellen. Das bedeutet, dass ein räumlich abgetrennter Ort geschaffen werden muss, wie beispielsweise eine Kaserne, ein Internat oder eine Manufaktur bzw. eine Fabrik. Diese sind klar abgegrenzt vom restlichen Gebiet und der Aufenthalt in diesen ist klar geregelt. Durch die Parzellierung, das heißt die Einteilung des Raumes in Parzellen, sollen den Individuen einzelne Plätze zugewiesen werden, um Gruppenansammlungen, „kollektive Einnistungen“ und „unübersichtliche Vielheiten“ (Foucault 1976, S. 183) vermeiden zu können. Die Zuweisung der Individuen zu einzelnen Plätzen soll nicht nur deren Anhäufung verhindern, sondern dient der generellen Bewegungs- und Kommunikationskontrolle, um diffuses „Herumstreuen“ zu verhindern (vgl. ebd.).

Die einzelnen Plätze werden dabei genau eingeteilt und auf bestimmte Funktionen festgelegt, das heißt sie werden codiert. Dies macht den Raum zugleich nutzbar als auch kontrollier- bzw. überwachbar. In den Fabriken drückt sich die Aufteilung der Körper, die Organisation des Produktionsapparats und die zugewiesene Tätigkeit in Form der „Posten“ aus. Dieser stellt die in Einklang gebrachte Verbindung jener drei Elemente (Körper, Produktionsapparat und Tätigkeit) dar (vgl. Foucault 1976, S.185-186). Die Posten unterliegen einer bestimmten Rangordnung, das heißt die unterschiedlichen Plätze werden klassifiziert und hierarchisch unterteilt. Die Zuweisung von Plätzen hat somit nicht nur eine räumliche Dimension, sondern geschieht auch entlang von hierarchisch abgestuften Rängen.

Die Kontrolle der Tätigkeit

Um die Kontrolle der Tätigkeiten zu gewährleisten, wird ein strenges Zeitregime eingesetzt. Dabei diene der auf Wiederholung sowie Regelmäßigkeit ausgerichtete minutiös geregelte Tagesablauf religiöser Orden und Klöster als Vorbild in der Entwicklung der Disziplinen in Militär und Fabrik. Arbeitseintritt und Austritt werden auf die Minute genau geregelt, ebenso wie Pausen. Die Arbeitszeit soll zur maximal ausgenutzten Zeit werden, das bedeutet, dass Störfaktoren – durch permanente Kontrolle und Druck der Aufseher – ausgeschaltet werden müssen. In einem von Foucault zitierten Regelwerk Anfang des 19. Jahrhunderts heißt es: „Es ist ausdrücklich verboten, während der Arbeit die Genossen durch Gesten oder sonstwie zu unterhalten, irgendwelche Spiele zu treiben, zu essen, zu schlafen, Geschichten oder Possen zu erzählen“ (zit. nach Foucault 1976, S.193)³⁵.

Die Tätigkeiten, die verrichtet werden sollen, werden außerdem zeitlich genau aufgeschlüsselt und durchgearbeitet. Das bedeutet, dass die Zeit nicht bloß den äußeren Rahmen bildet, sondern Ablauf und Phasen einer Tätigkeit „von innen her kontrolliert“ werden. Zeit und Körper werden miteinander verwoben, indem letzterer in Bewegungen, Haltungen und Gesten zergliedert wird, die jeweils einer bestimmten Funktion zugeschrieben werden, welche zeitlich genau definiert ist. Der Körper steht außerdem in direktem Verhältnis mit dem Objekt bzw. Instrument, zum Beispiel einer bestimmten Maschine oder einem Werkzeug mit welchem eine Tätigkeit verrichtet wird und an das er gebunden ist. Die zu bewerkstellenden Gesten, das heißt Tätigkeiten, sollen möglichst wirksam und schnell vom arbeitenden Körper ausgeführt werden. Jede Form des Müßiggangs muss ausgeschaltet werden, deshalb wird die Zeit in immer kleinere Einheiten unterteilt, die perfekt ausgenützt werden, Geschwindigkeit selbst wird zur Tugend.

Die Organisation von Entwicklungen

Damit ist die Kapitalisierung der Zeit gemeint, das heißt die lineare Einteilung der Zeit in sukzessive oder parallel verlaufende Abschnitte, die alle ein bestimmtes Endziel verfolgen und dem übergeordneten Ziel der Rentabilität unterliegen (vgl. Foucault 1976, S. 203). Jeder dieser Abschnitte wird mittels einer Prüfung als „bestanden“ ausgewiesen, die zeigt, dass ein bestimmtes Niveau erreicht wurde. Beispiel hierfür wäre die Einteilung der Lebenszeit in Schulzeit, Arbeitszeit, Freizeit und Pension. Diese sind wiederum unter sich gegliedert. In der Ausbildungszeit beispielsweise werden genaue Programme festgelegt, welche innerhalb einer bestimmten Zeitspanne beherrscht werden müssen und die mittels Prüfung kontrolliert

³⁵ Ich möchte an dieser Stelle etwas vorgreifen und darauf hinweisen, dass sich in den von mir untersuchten, 200 Jahre später erschienenen Regelwerken die gleichen Verbote finden (siehe Kapitel 6.1.).

werden. Der Unterrichtsstoff wird dabei in verschiedene aufsteigende Stufen unterteilt und beginnt mit den kleinsten Elementen. Begonnen wird meist mit einfachen Elementen, die erlernt bzw. dressiert werden, welche zunehmend komplexer werden und sich miteinander verschränken (ebd., S. 205-205).

Diese Art der Organisation ermöglicht eine umfassende Kontrolle und bei Bedarf auch korrigierende bzw. sanktionierende Maßnahmen zum richtigen Zeitpunkt. Die Individuen können je nach erreichtem Niveau bedarfsorientiert eingesetzt werden (ebd., S. 206).

Die Zusammensetzung der Kräfte

Die richtige Zusammensetzung der Kräfte ist unerlässlich bei der Herstellung eines leistungsfähigen Apparates. Zentraler Punkt dabei ist die Transformation des Körpers in ein Element, welches „man platzieren, bewegen und an andere Elemente anschließen kann“ (Foucault 1976, S. 212). Der Körper definiert sich über den Platz, den er in Relation zu den anderen Elementen einnimmt, er wird zum Element einer vielgliedrigen Maschine, die eine übergeordnete Operation ausführt. Die verschiedenen Serien und Kräfte müssen dabei kombiniert werden, um eine zusammengesetzte Zeit zu bilden. Dabei kann jede Kraft optimal ausgenutzt werden, sofern sie nur an der richtigen Stelle eingesetzt wird, das bedeutet, dass die richtig kalkulierte Kombination der Kräfte über optimales „output“ entscheidet. So, schreibt Foucault, ist auch in den Fabriken des 19. Jahrhunderts für die „einfachen Arbeiten“ auf Alte und Kinder zurückgegriffen worden, „weil sie zu einfachen Arbeiten taugen, für die man nicht Arbeiter mit anderen Fähigkeiten einsetzen muß“ (Foucault 1976, S.213).

Erreicht wird das Funktionieren dieser aufeinander abgestimmten Kräfte durch ein präzises Befehlssystem. Diese Befehle – häufig in Form von Signalen, zum Beispiel Glockenläuten – erfordern keine Begründung, sondern sollen einzig das gewünschte Verhalten auslösen

5.2.1.2. Die Mittel der Disziplinarmacht

Um erfolgreich wirken zu können, bedient sich die Disziplinarmacht dreier Instrumente: der hierarchischen Überwachung, der normierenden Sanktion und der Prüfung.

Der hierarchische Blick

Das erste von Foucault beschriebene Mittel ist die Überwachung. Diese drückt sich zum einen vor allem in der Architektur der Anlagen bzw. Gebäude aus, die so gebaut sind, dass sie möglichst „übersichtlich“ und „überschaubar“ sind. So schreibt Foucault, dass „der perfekte

Disziplinarapparat [...] derjenige [wäre], der es einem einzigen Blick ermöglichte, dauernd alles zu sehen“ (Foucault 1976, S. 224).

Im Zentrum steht also nicht mehr das Gesehenwerden, wie das beim Bau von Palästen und Prunkbauten der Fall war, oder die Überwachung des äußeren Raumes, zum Beispiel durch Festungen, die den Feind erspähen sollten. Wichtig war nun die Überwachung des inneren Raumes und die Sichtbarmachung der darin sich aufhaltenden Personen (vgl. Foucault 1976, S.222).

Diese Art der Architektur wirkte auf das Verhalten der Individuen auf zweierlei Weise ein, zum einen durch die räumliche Anordnung selbst, die gewisse Verhaltensweisen fördern und andere verhindern soll. Foucault gibt das Beispiel von Kasernen, wo die einzelnen Zellen mit Trennwänden ausgestattet wurden, um unzüchtiges Verhalten zu verhindern. Auf der anderen Seite führt das Wissen um die eigene Sichtbarkeit bzw. das Wissen überwacht zu werden zur Selbstregulierung. Verhaltensweisen werden unterlassen oder getätigt, weil sie für andere sichtbar sind und mit Sanktionen zu rechnen ist.

Die architektonische Ausrichtung alleine ist jedoch für die lückenlose, kontinuierliche Überwachung zu wenig. Die Überwachung sollte außerdem nicht hemmend oder einschränkend wirken, sondern im Gegenteil zur Steigerung der Kräfte und Leistung beitragen, eine Frage, die vor allem in der Fabrik zentralen Stellenwert hat. Dies wurde durch die Aufgliederung der Überwachung bewerkstelligt, die die zweite Dimension der Überwachung darstellt. Geleistet wird sie vom Personal, welches von den ArbeiterInnen unterschieden ist und Angestellte, Aufseher, Kontrolleure und Vorarbeiter umfasst. Diese sollen „die Arbeiter überwachen, die Arbeiten besichtigen, den Ausschuß von allen Vorkommnissen unterrichten“ (Cournol 1790, zit.nach Foucault 1976, S.226) und wachen „daß nicht ein einziger Sou unnütz ausgegeben werde, daß nicht ein Augenblick des Tages verloren gehe“ (ebd.).

Sie wird zum entscheidenden Faktor, da sie nicht nur die Disziplin der ArbeiterInnen und deren Tätigkeiten gewährleisten, sondern damit zusammenhängend auch die Gewinne sichern soll.

Die normierende Sanktion

„Im Herzen aller Disziplinarsysteme arbeitet ein kleiner Strafmechanismus, der mit seinen eigenen Gesetzen, Delikten, Sanktionsformen und Gerichtsinstanzen so etwas wie ein Justizprivileg genießt“ (Foucault 1976, S.230). Die Disziplinen sanktionieren und regulieren Verhaltensformen, die vom Rechtssystem als solchem nicht erfasst werden. Diese

Regulierung betrifft die Zeit, das heißt Zeitpläne müssen genauestens eingehalten werden, Verspätungen oder Abwesenheiten werden bestraft, die Tätigkeit, die verlässlich und zufriedenstellend ausgeführt werden soll, den Körper, der bestimmte Gesten, Haltungen ausführen muss und dem andere untersagt bleiben und letztendlich die Sexualität (vgl. ebd.).

Bestraft wird alles, was nicht konform ist, wobei die Strafe vor allem korrigierend bzw. bessernd wirken soll. Die Strafe ist jedoch nur ein Element innerhalb des Systems der Besserung, daneben kann und soll durchaus auch mit Belohnungen sowie Anspornungen, als auch mit hierarchischen Anordnungen nach Rängen, zu welchen man aufsteigen oder auch absteigen kann, gearbeitet werden (vgl. ebd. 232-234).

Dadurch können die Individuen entlang einer vorab definierten Norm miteinander verglichen, voneinander differenziert, hierarchisiert, homogenisiert oder ausgeschlossen werden (ebd., S.236) und an die Stelle gesetzt werden, wo sie am produktivsten wirken können. Die Norm wirkt damit zum einen zwar homogenisierend, indem sie ein bestimmtes Maß vorgibt, welchem es zu entsprechen gilt, andererseits wirkt sie jedoch auch individualisierend, da die Individuen erst durch ihren Bezug zur Norm ihre Differenz erfahren.

Die Prüfung

Die Prüfung ist eine Art der Kombination der beiden erstgenannten Instrumente. Sie verbindet sowohl Überwachung als auch Sanktion miteinander, indem sie eine Überwachung einsetzt, die zugleich klassifiziert als auch gegebenenfalls bestraft. Dadurch wird es möglich – wie schon oben erwähnt – die Individuen voneinander je nach erbrachten Leistungen und gezeigter Qualifikation zu differenzieren. Die Prüfung zielt auf das Wissen ab, es verbindet eine bestimmte Form der Machtausübung mit der Formierung von Wissen, welches in der Prüfung erhoben und gebildet werden soll. In der Prüfung tritt auch noch ein anderes Charakteristikum der Disziplinarmacht zutage: in der Prüfungssituation ist die anordnende Macht selbst nämlich nicht anwesend, sie bleibt unsichtbar. „Im Scheinwerferlicht“, wie Foucault schreibt, stehen hingegen die unterworfenen Subjekte, die der permanenten Möglichkeit des Gesehenwerdens ausgesetzt sind. Ihre Leistungen und Taten werden verglichen und dokumentiert, in Unterlagen und Akten gespeichert sowie kategorisiert. Beispiele hierfür sind das Notensystem in Schulen, Krankenakten oder Arbeitszeugnisse. Beschreibung wird zu einem Kontrollmittel, eine bestimmte Individualität wird konstituiert, der bestimmte Eigenschaften zugesprochen werden und die ihren Fähigkeiten entsprechend einen Platz zugewiesen bekommt und so optimal eingesetzt wird (vgl. Foucault 1976, S.244-248).

Anhand der nun vorgestellten Kategorien, welche die Disziplinarmacht umfasst, zeigt sich wie Subjekte unterworfen werden und dadurch eine bestimmte Form von Subjektivität hergestellt wird. Räumliche und zeitliche Anordnungen, die Kontrolle sowie Überwachung von Bewegungen bzw. Tätigkeiten, die Zuweisung zu Plätzen und Einteilung in Abschnitte, Strafe bei Verfehlungen und Belohnung bei Gehorsam stellen die diskursiven Praxen dar, durch welche Individuen diszipliniert und so zu Subjekten werden. Die Unterwerfung beinhaltet somit, wie gezeigt wurde, eine produktive Komponente, da die Individuen durch die disziplinierende Unterwerfung als Subjekte konstituiert werden³⁶.

5.3. Zusammenfassung und Ausblick

Ziel dieses letzten Kapitels war die Darstellung und Festigung des theoretischen Rahmens, innerhalb von welchem sich diese Arbeit bewegt. Es wurden zwei theoretische Ansätze, die beide der Erläuterung von Subjektivierung und deren Zusammenhang mit Machtverhältnissen verpflichtet sind, vorgestellt. Dabei konnte gezeigt werden, dass Subjektivierung sowohl „vermittels Kontrolle und Abhängigkeit jemandem unterworfen sein“ (Foucault 1994, S.246) als auch „durch Bewusstsein und Selbsterkenntnis seiner eigenen Identität verhaftet sein“ (ebd., S.247), bedeutet.

Beide hier diskutierten Ansätze dürfen nicht als voneinander isoliert und unzusammenhängend betrachtet werden. In der Terminologie zwar unterschiedlich beschreiben doch beide denselben Prozess, auch wenn sie zum Teil jeweils andere Aspekte hervorheben. Die Nähe von Althusser's Ideologie-Begriff zu Foucault's Macht-Begriff streicht auch Isolde Charim hervor³⁷: „Denn die ungewöhnliche Bestimmung, die Foucault der Macht zuspricht, ist die Bestimmung der Ideologie im Althusser'schen Sinne“ (Charim 2002, S. 94). So begreifen beide Macht bzw. Ideologie als produktiv – im Gegensatz zu repressiv – und dezentriert. Beide Autoren gehen von der Verschränkung von Diskursen und Machtverhältnissen aus, sowohl bei Althusser als auch bei Foucault haben diskursive Formationen immer auch eine materielle Dimension. Kontrolle, Verteilung, Organisation und Zusammensetzung der ArbeiterInnen innerhalb des Produktionsapparates sind wichtige Elemente in der Ausbeutung der Arbeitskraft, wie Foucault in *Überwachen und Strafen* ausgearbeitet hat. In Bezug gestellt zu Althusser's Konzept der Anrufung und deren

³⁶ Das heißt die unterwerfende Disziplinierung ist kein nachträglicher Vorgang, der an-sich freie Subjekte unterdrücken würde, vielmehr ist diese Bedingung des Subjekt-Seins.

³⁷ Es soll jedoch darauf hingewiesen werden, dass Foucault selbst dem Ideologie Begriff ablehnend gegenüberstand. Die Art und Weise wie Foucault jedoch Ideologie versteht, deckt sich nicht unbedingt mit der Althusser'schen Konzeption von Ideologie (vgl. Charim 2002, S. 91-93).

Weiterführung bei Salzinger fällt auf, dass auch hier Kontrolle, An- und Zuordnung an zentraler Stelle stehen. Bei Foucault wie Althusser geht es um die Produktion normierter Subjektivitäten, um bestimmte, gewinnbringende Identitäten, mit dem Ziel der Nutzenmaximierung bei gleichzeitiger Kostenminimierung. Dass Machttechnologien bzw. hegemoniale Ideologien (Diskurse) in Verschränkung mit ökonomischen und politischen Verhältnissen wirken, steht bei beiden Autoren außer Zweifel. Deshalb erachte ich es als besonders wichtig, diese Verbindung nicht nur theoretisch zu postulieren, sondern sie auch an einem konkreten Fall darzustellen.

Dies ist die Aufgabe der nächsten Kapitel, in welchen mithilfe des nun entwickelten theoretischen Rahmens die Subjektivierungsprozesse innerhalb der Maquiladoras aufgespürt werden sollen. Zu diesem Zweck wird zunächst mittels der herausgearbeiteten Kategorien der Disziplinarmacht die Maquiladora-Industrie auf Machtverhältnisse und Subjektivierungsformen untersucht werden. In einem nächsten Schritt soll die diskursive Anrufung im Mittelpunkt stehen und gezeigt werden, wie Geschlecht als plätzezuweisende Kategorie eingesetzt wird, welche Rolle Männlichkeit bzw. Weiblichkeit in der Ausbildung hierarchisierter Identitäten einnehmen und wie dadurch Machtverhältnisse gebildet bzw. gefestigt werden. Davor jedoch möchte ich jedoch die verwendete Methode und das zugrunde liegende Datenmaterial kurz präsentieren.

6. Methode

Im Folgenden sollen mithilfe der Foucault'schen Kategorien zur Disziplinarmacht und dem Althusser'schen Konzept der Anrufung die Maquiladora-Industrie und die darin stattfindenden Machtverhältnisse und Subjektivierungsprozesse analysiert werden.

Das Datenmaterial auf welches Bezug genommen wird, setzt sich aus selbsterhobenen, qualitativen Interviews, internen Arbeitsverordnungen und Studien anderer ForscherInnen zur Maquiladora-Industrie zusammen.

Die ExpertInneninterviews (vgl. Meuser/Nagel 1991, S. 441- 467; dies.1994, S.180-193) wurden im Zeitraum von Anfang Juli bis Ende August 2008 in den mexikanischen Grenzstädten Piedras Negras und Acuña im Rahmen eines Forschungsaufenthalts durchgeführt. Es wurden insgesamt 19 ExpertInneninterviews durchgeführt, 16 davon mit Maquiladora- ArbeiterInnen und drei mit MitarbeiterInnen des Comité Fronterizo de Obrer@s (CFO), einer von (Ex-)Maquiladora-ArbeiterInnen gegründeten Organisation, die seit 20 Jahren im Bereich ArbeiterInnen- und Frauenrechte aktiv ist. Von den 16 interviewten ArbeiterInnen sind 6 männlich und 10 weiblich. Die meisten von ihnen sind in den Maquiladoras des US-amerikanischen Unternehmens Alcoa tätig, ein Aluminiumproduzent, der in Mexiko vor allem Kabelsysteme für die Automobilindustrie erzeugt. In den Grenzstädten Piedras Negras und Acuña bilden Maquiladoras, die den Automobilsektor beliefern, die größte Gruppe, gefolgt von Elektronik-Maquiladoras. Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde darauf Wert gelegt ein möglichst heterogenes Feld, Geschlecht, Alter und Position in der Maquiladora betreffend, abzudecken, da davon ausgegangen wird, dass unterschiedliche Subjektivierungs- und Wahrnehmungsformen entlang der genannten Kategorien zum Tragen kommen. Die Tatsache, dass mehr Frauen, als Männer interviewt wurden, erklärt sich zum einen durch den Überhang weiblicher Arbeitskräfte auf ArbeiterInnen-Ebene in den Maquiladoras und zum anderen durch das Forschungsinteresse, welches einen Schwerpunkt auf sexuelle Beziehungen zwischen Arbeiterinnen und Supervisoren bzw. Vorgesetzte legte und dementsprechend auf Sichtweisen sowie Erfahrungswerte (potentiell) betroffener Frauen fokussierte.

Weitere Aspekte bei der Auswahl waren zeitliche und räumliche Erreichbarkeit der InterviewpartnerInnen und persönliche, vorgängige Kontakte mit den ArbeiterInnen, um die

nötige Vertrauensbasis und tatsächliche Bereitschaft für ein Interview unter schwierigen Rahmenbedingungen zu schaffen³⁸.

Die Interviews wurden anhand eines Leitfadens geführt, welcher die Themen Arbeitsalltag, Arbeitseinstellung, Geschlechterverhältnisse, Beziehungen zu KollegInnen und Vorgesetzten sowie Zufriedenheit in der Arbeit umfasste (vgl. Interviewleitfaden im Anhang). Außerdem konnte ich informelle Gespräche mit der Unternehmensleitung und PersonalmanagerInnen der Maquiladoras *General de Cable* und *Ensambladora de Mexico* führen. Diese Interviews wurden von mir schriftlich festgehalten und fanden im Rahmen von Maquiladora-Besuchen statt, wodurch ich die Möglichkeit hatte weitere, ergänzende Informationen zu Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Aufnahmekriterien und Geschlechterverhältnissen zu sammeln. Bei der Auswahl der besuchten Maquiladoras und der Manager-Interviews waren vor allem die Aspekte des Zugangs sowie der Erreichbarkeit und Bereitschaft der betreffenden Manager ausschlaggebend. Der Plan, Interviews mit ManagerInnen des Unternehmens Alcoa – jenem Unternehmen, in welchem die Mehrzahl der InterviewpartnerInnen arbeitet – zu führen, musste nach mehreren Anläufen leider abgeändert werden, da, der Begründung des Managements zufolge, der Zugang für fabriksfremde Personen nicht gestattet ist.

Im Laufe weiterer Recherchen erlangte ich schließlich Zugang in eine Maquiladora, die im gleichen Sektor wie Alcoa tätig ist und Kabelsysteme für den Energiemarkt erzeugt. Die zweite besuchte Maquiladora ist im Papier/Werbe-Sektor tätig und produziert aus Karton und Papier hergestellte Broschüren und Werbeblätter für internationale KundInnen.

Neben den Interviews habe ich vier interne Arbeitsverordnungen der Firmen *Delphi*³⁹, *Dylsa*⁴⁰, *Arneses*⁴¹ und *Ensambladora del Norte*⁴² untersucht. Diese beinhalten die Regelung der Arbeitszeiten, Urlaubstage, Pausen, Fehltage und -stunden, Sicherheits- sowie

³⁸ Die innewohnende Machtasymmetrie in der Interview-Konstellation der weißen, europäischen Frau mit akademischem Hintergrund, die die mexikanischen ArbeiterInnen interviewt, war dabei durchaus bewusst. Dieses Machtverhältnis wird zusätzlich verstärkt durch die (jedem wissenschaftlichen Arbeiten innewohnende) Objektifizierung des Untersuchungsgegenstandes durch das wissenschaftliche Subjekt. Beide Faktoren wurden bei der Durchführung der Interviews berücksichtigt, trotzdem sind diese nicht „auflösbar“ und die innewohnende Problematik soll nicht unerwähnt bleiben.

³⁹ *Delphi* ist ein im Elektronik-Sektor tätiges Unternehmen, welches vor allem für die Automobil- und Transportindustrie produziert. Es betreibt 148 Produktionsstätten in 35 Ländern mit insgesamt ca. 155. 500 Angestellten und einem Jahresumsatz von 22.3 Milliarden Dollar (vgl. Delphi 2007).

⁴⁰ *Dylsa* stellt Autositzbezüge her und ist Teil des kanadischen Magna- Konzerns, ein führender globaler Zulieferer im Automobil- Sektor. Magna unterhält 242 Produktionsstätten in 25 Ländern mit 84 000 ArbeiterInnen (vgl. Magna 2008).

⁴¹ *Arneses y Accesorios* produziert Kabelsysteme für die Automobilindustrie und ist Teil des U.S.- amerikanischen Konzerns Alcoa, weltweit führender Aluminiumhersteller und -verarbeiter. Er beschäftigt 97 000 Menschen in 34 Ländern (vgl. Alcoa 2008).

⁴² *Ensambladora del Norte* ist ein mexikanisches Unternehmen und im Papiersektor tätig.

Gesundheitsvorschriften, Pflichten und Verbote sowie Sanktionsmechanismen. Sie sind Standard in den meisten Maquiladoras, Umfang, Aufbau und Inhalt betreffend, jedoch unterschiedlich. Bei Arbeitseintritt werden sie an die ArbeiterInnen ausgehändigt. Die mir vorliegenden internen Arbeitsverordnungen wurden mir vom CFO zur Verfügung gestellt.

Weiteres Datenmaterial stellen zwei Pläne von Maquiladoras des Unternehmens Alcoa dar, anhand welcher die räumliche Gliederung und Parzellierung der Maquiladoras aufgezeigt werden kann

Die aus eigenen Forschungen gezogenen Ergebnisse wurden mit der Sekundärliteratur in Bezug gesetzt und um Fallstudien sowie Untersuchungen anderer ForscherInnen ergänzt.

Das Material wird anhand der in den vorangegangenen Kapiteln theoretisch entwickelten Kategorien zur Subjektivierung untersucht. Zu diesen zählen zum einen die entwickelten Kategorien im Zusammenhang mit der Disziplinarmacht: Diese sind Verteilung, Kontrolle, Zusammensetzung der Kräfte und Organisation der Entwicklungen. Sie dienen dazu, Raumanordnungen, die Aufteilung der ArbeiterInnen im Raum, zeitliche Stringenz und Kapitalisierung der Zeit, die ökonomische Zusammensetzung der Arbeitskräfte und deren Einteilung im Produktionsprozess zu untersuchen. Zur Durchsetzung der Disziplinarmacht nennt Foucault drei Mittel, nämlich die hierarchische Überwachung, die normierende Sanktion und die Prüfung. Diese gewährleisten den reibungslosen Produktionsablauf, indem sie überwachend und sanktionierend in die Disziplinierung der Subjekte eingreifen. Mit den nun genannten sieben Kategorien sollen das vorliegende Datenmaterial, im Speziellen die Arbeitsverordnungen, welche explizit Disziplinierung im Foucault'schen Sinne behandeln, aber auch Pläne der Maquiladoras und die Beschreibungen der ArbeiterInnen zu Arbeitsprozess und -alltag untersucht werden. Dabei wurden die in den Arbeitsverordnungen genannten Sanktionsmechanismen, Gebote und Verbote den ausgearbeiteten Kategorien zugeordnet und den Foucault'schen Ausführungen zur Disziplinarmacht entsprechend interpretiert. Um die Parzellierung, Klausur und Untergliederung des Raumes in den Maquiladoras aufzuzeigen, wurden Pläne zweier Maquiladoras des Unternehmens Alcoa analysiert und mit Aussagen der ArbeiterInnen in Bezug gesetzt.

Im zweiten Teil wird Subjektivierung durch Anrufung in den Maquiladoras analysiert werden. Dies wird anhand der Kategorien hierarchische Identitäten, Geschlecht und Sexualität/heterosexuelle Matrix erfolgen. Die genannten Kategorien ergeben sich zum einen aus der Fragestellung, die explizit die (Re-)Produktion von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen in den Maquiladoras thematisiert. Zum anderen wurde bei der Auswertung der Interviews Sexualität als zentrale „anrufende“ Kategorie in der Kontrolle der ArbeiterInnen identifiziert,

weshalb diese als eigene Kategorie aufgenommen wurde. Um die Anordnung der ArbeiterInnen und (Re-)Produktion hierarchischer Identitäten zu untersuchen, wurde zum einen auf Daten des *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*⁴³ (INEGI) und Studien zum Zusammenhang von Geschlecht und Posten zurückgegriffen. Diese wurden mit den, in den Interviews artikulierten, persönlichen Erfahrungen der ArbeiterInnen in Bezug gesetzt.

Um die Rolle und strukturierende Funktion von Geschlecht ausfindig zu machen, wurden die ArbeiterInnen zu ihrer Position bzw. Tätigkeit, zu Selbstwahrnehmung, ihrem Verhältnis mit KollegInnen und Vorgesetzten und ihrer Meinung zum Zusammenhang von Geschlecht und Qualifikation befragt. Geschlecht und Geschlechtervorstellungen drücken sich jedoch nicht nur explizit aus, sondern sind auch bzw. besonders wirksam, wenn sie nicht benannt werden, das heißt wenn sie als irrelevant oder selbstverständlich gelten und Machtverhältnisse unbenannt bzw. verschleiert bleiben. Dies wurde bei der Auswertung der Interviews berücksichtigt, indem davon ausgegangen wurde, dass Geschlecht als strukturierende Kategorie in allen Antworten (mit)anwesend ist und nicht nur in jenen, die Geschlecht explizit zum Thema machen. Zusätzlich zu den Interviews wurde auf Studien (vgl. Bank Muñoz 2008; Ong 1991; Pearson 1995; Peña 1997; Salzinger 2003; Wright 2006; Yelvington 1996) und Statistiken (vgl. INEGI 2008) zurückgegriffen, mithilfe derer Einzelaussagen in einen größeren Bezugsrahmen gestellt wurden. Ergebnisse dieser Forschungsarbeiten wurden zur Belegung der Thesen herangezogen und mit den Interviews in Bezug gesetzt, um die Konstitution hierarchisierter Identitäten und die Bedeutung von Geschlecht als den Produktionsprozess strukturierende Kategorie aufzuzeigen.

⁴³ Dt: Nationales Institut für Statistik und Geografie (Übersetzung C.W.)

7. Subjektivierung in den Maquiladoras

7.1. Disziplinierung und Normalisierung: Arbeitsorganisation und Regelwerk

In diesem Teil analysiere ich Subjektivierung und Machtverhältnisse in den Maquiladoras anhand der Foucault'schen Kategorien, welche die Disziplinarmacht kennzeichnen. Dies geschieht unter Bezugnahme auf vier interne Arbeitsverordnungen, welche von den entsprechenden Unternehmen entworfen werden und den ArbeiterInnen bei Arbeitseintritt zur Verfügung gestellt werden. Diese internen Arbeitsverordnungen sind für die ArbeiterInnen mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags verpflichtend, das heißt sie stellen die internen Regeln und Gesetze dar, welche innerhalb der Maquiladoras gelten. Bei Verstoß ist mit Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen zu rechnen, welche ebenfalls in den entsprechenden Verordnungen aufgelistet sind.

Die Anwendung der Foucault'schen Kategorien auf die internen Arbeitsverordnungen soll dazu dienen, die Disziplinartechnologien und deren Wirkungsweise in den Maquiladoras darzustellen. Die Analyse erfolgt dabei nicht systematisch, sondern auszugsweise. Dies begründet sich damit, dass es weder um die Darstellung bzw. Analyse eines bestimmten Unternehmens geht, noch um das lückenlose Aufspüren der Disziplinen in den jeweiligen Maquiladoras. Vielmehr sollen unterschiedliche Punkte und Ausdrucksformen zur Sprache kommen, die alle die Disziplinierung der arbeitenden Subjekte zum Ziel haben, ohne jedoch zu behaupten, dass diese die einzige Möglichkeit der Disziplinierung darstellen und so in allen Maquiladoras anzutreffen wären. Darüber hinaus soll auf selbst durchgeführte Interviews⁴⁴ zurückgegriffen werden und Sekundärliteratur sowie bereits vorhandene Studien herangezogen werden.

7.1.1. Verteilung, Kontrolle, Organisation und Kräftezusammensetzung in den Maquiladoras

Disziplin durch Verteilung und räumliche Anordnung

Maquiladoras sind zwar aufgrund ihrer unterschiedlichen Tätigkeiten, Organisationsstrukturen und Eigentumsverhältnisse sehr heterogen, trotzdem sind sie in räumlicher Anordnung und innerem Aufbau sehr ähnlich. Foucaults These, dass Fabriken (ebenso wie Schulen und

⁴⁴ Zur Beschreibung des Materials vgl. Kapitel 5.

Hospitäler) dem Aufbau nach Gefängnissen gleichen, findet sich in der Aussage eines Arbeiters bestätigt:

“Hier in der Fabrik fühlst du dich wie in einem Gefängnis, denn abgesehen davon, dass du eingesperrt bist, sind deine Vorgesetzten hier, die oft prpotent sind. Sie setzen dich unter Druck, behandeln dich schlecht...Das ist das Problem, man fühlt sich eingesperrt, in anderen Arbeiten gibt es viel Bewegung, hier nicht. Es gibt keine Fenster, die Türen, auch der Haupteingang sind geschlossen, in der Pause kannst du das Gelände nicht verlassen, du kannst nur raus auf den Parkplatz gehen.

Man ist eingesperrt hier, vom Anfang bis zum Ende, und drinnen ist es dieselbe Routine jeden Tag [...] Es ist immer dasselbe, nichts ändert sich, es ist langweilig, du fllst in eine Routine und die Zeit vergeht nur langsam“ (Interviewpartner 1).

In diesem Zitat finden sich viele Aspekte zur räumlichen Disziplinierung wieder, so spricht der Arbeiter die räumliche Abtrennung und Abgeschiedenheit an, die Zuweisung zu einem bestimmten Posten sowie die Kontrolle der Bewegungen. Diese werden im Folgenden anhand eines konkreten Beispiels, nämlich eines im Automobilteil-Sektor operierenden Unternehmens, weiter ausgeführt werden.

Arneses y Accesorios, Tochterunternehmen von Alcoa, betreibt in der Grenzstadt Acuña im Bundesstaat Coahuila, Mexiko, sieben Maquiladoras, die sich in einem Industriepark, der am Stadtrand – ca. 20 Minuten vom Zentrum entfernt – liegt, befinden. Die ArbeiterInnen gelangen zu diesem per Auto oder Bus. Diese Abgeschiedenheit erlaubt es, möglichst frei von äußeren Kontrollmechanismen zu agieren. Was in und um die Maquiladoras geschieht, wird aufgrund der räumlichen Distanz zum Stadtzentrum bzw. Wohngebieten nicht wahrgenommen. Der kontrollierende Blick von Außen soll möglichst verhindert, der Raum mit eigenen Regeln besetzt und der Zugang firmenfremder Personen kontrollierbar werden. Dies zeigt sich nicht nur am Aufkaufen einer Zufahrtsstraße zu den Fabriken, sondern auch an der Installation von Überwachungskameras und Sicherheitsleuten. Diese sind nicht nur für die unmittelbare Überwachung des Geländes zuständig und die Kontrolle von Ein- sowie Austritten verantwortlich, sondern notieren jegliches „auffälliges“ Verhalten im Umkreis der Maquiladoras (vgl. Interviewpartnerin 2, Z1)⁴⁵.

Die innerrumliche Anordnung der Maquiladoras ist sehr stringent und zeichnet sich durch genau voneinander abgetrennte Bereiche aus, denen jeweils bestimmte Arbeitsschritte zugewiesen sind.

Um ein Beispiel einer solchen räumlichen Aufteilung zu geben, möchte ich mich auf die firmeninternen Pläne von *Alcoa* beziehen, anhand welcher die Ein- und Verteilungen erläutert

⁴⁵ Unter verdächtiges Verhalten fallen beispielsweise langsam vorbei fahrende Autos oder das Machen von Fotos, was zur Folge haben kann, von Sicherheitsbeamten zwecks Identitätsfeststellung verfolgt zu werden.

werden können (vgl. Bild 1). Den meisten Maquiladoras gemein – und auch wie am Plan dieser Beispiel- Maquiladora ersichtlich – ist eine zellenförmige Aufteilung, das heißt die Aufteilung in voneinander abgetrennte Bereiche, denen bestimmte Funktionen zugeordnet sind. Die Einteilung erfolgt nach Produkttypus, das heißt je nach Art des hergestellten Kabelsystems, und Produktionsschritt. Büro- und Personalräume sind dabei vor der Produktionshalle angesiedelt, und außerdem durch einen eigenen Eingang zugänglich. Die Produktionshalle ist fensterlos und wird mit künstlichem Licht beleuchtet⁴⁶. Im Zentrum der Fabrik befindet sich die Produktion, die von Mensa, Umkleideräumen, Toiletten auf der einen Seite sowie Qualitäts- und Technikabteilung, Maschinenwartung und Lagerräumen auf der anderen Seite umgeben ist.

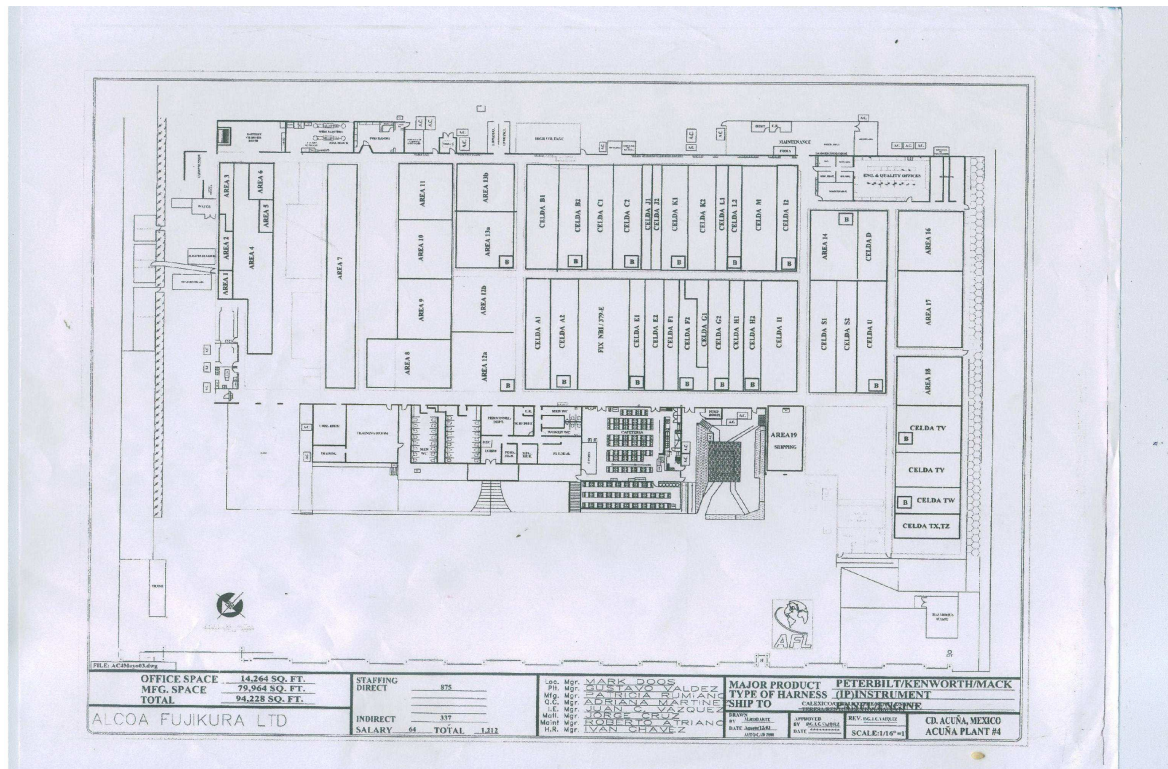


Bild 1: Alcoa Fujikura 2003

In der hier vorgestellten Maquiladora werden Kabelsysteme für Automobilfirmen, wie Ford, Harley oder Toyota hergestellt. Die Herstellung eines Kabelsystems beginnt mit der Verarbeitung des Drahts. Dieser gelangt von den Lagerhallen in den Schneidebereich, wo er maschinell zurechtgeschnitten wird. Danach wird er in den verschiedenen Abteilungen

⁴⁶ Auf die Frage, warum die Maquiladoras fensterlos sind, gab ein interviewter Unternehmensleiter an, dass diese das Funktionieren der Klimaanlage beeinträchtigen (vgl. Interviewpartner 21, Z2). Eine CFO-Mitarbeiterin antwortet auf die gleiche Frage, dass die Unternehmen befürchten, dass Fenster ablenkend auf die ArbeiterInnen wirken könnten (Interviewpartnerin 2, Z2).

weiterverarbeitet, wo Verbindungsteile, Kabel Schläuche, Klipps, Leitungen, Schaltkreise und Endstücke zusammengeschweißt, verbunden, gepresst und montiert werden. Von hier gelangt er auf das Fließband, wo er endverarbeitet wird. Am Schluss steht die Endprüfung, wo das Kabelsystem maschinell auf das Funktionieren des elektrischen Systems überprüft wird⁴⁷. Danach wird es in den Laderaum gebracht, wo es fertig verpackt und abtransportiert bzw. exportiert wird. Jeder dieser Schritte wird von einer anderen Person ausgeführt, die an einem bestimmten Ort ihre Position findet und diese ausführt. Die Position wird sitzend oder stehend ausgeführt und im Normalfall nur zu den festgesetzten Pausen verlassen. Kommuniziert werden kann nur mit den ArbeitskollegInnen derselben Linie bzw. Abteilung, wobei versucht wird Gespräche soweit wie möglich zu untersagen (vgl. Interviewpartnerin 3, Z1 u. 4, Z1). Das bedeutet Bewegung und Kommunikation sind einer stetigen Kontrolle ausgesetzt. Jeder der auszuübenden Posten charakterisiert sich über eine je spezifische Verbindung von Körper, Produktionsapparat und Tätigkeit. Diese Posten sind nicht nur räumlich voneinander abgegrenzt, sondern folgen auch einer hierarchischen Anordnung. Die hierarchische Einteilung der ArbeiterInnen wird zusätzlich verstärkt, indem sie markiert und damit sichtbar gemacht wird. So tragen einfache ArbeiterInnen, GruppenleiterInnen, SupervisorInnen und TechnikerInnen jeweils Arbeitswesten in unterschiedlichen Farben. Eine eigene Kategorie bildet das Management, welches in Anzügen die Arbeit ausführt.

Zeitliche Einteilung

Kontrolle und Disziplin werden nicht nur durch die räumliche Anordnung erreicht, sondern auch durch ein stringentes Zeitregime, welches eingehalten werden muss. So sind Arbeitseintritt, Pausen und Arbeitsende auf die Minute genau geregelt, das Nicht-Einhalten der Zeitpläne wird sanktioniert. Gearbeitet wird in zwei Schichten, in wenigen Maquiladoras und in Zeiten höherer Produktionsquoten sind auch drei Schichten üblich.

Bei einem in zwei Schichten aufgeteilten Arbeitstag beginnt die erste Schicht um 7:00 und endet um 17:00. Insgesamt gibt es drei Pausen, 15 Minuten Frühstückspause, 30 Minuten Mittagspause und 10 Minuten Pause am Nachmittag. Diese Pausen finden nicht für alle MitarbeiterInnen gleichzeitig statt, stattdessen werden die unterschiedlichen Abteilungen in 3-4 Gruppen zusammengefasst, die zu unterschiedlichen Zeiten in die Pause gehen (vgl. Interviewpartnerin 7, Z1). Dies ermöglicht zum einen das Weiterlaufen der Produktion, zum anderen werden Verzögerungen durch Ausfälle einzelner ArbeiterInnen verhindert, indem

⁴⁷ Diese Beschreibung der Arbeitsabläufe wurde von allen interviewten ArbeiterInnen bestätigt. Im Rahmen meines Aufenthalts in der Maquiladora *General de Cable*, am 18. August 2008, konnte ich die Abläufe und Arbeitsschritte selbst beobachten, die von der Personalassistentin zusätzlich erläutert wurden.

ganze Abteilungen zugleich in Pause geschickt werden. Die zweite Schicht beginnt um 17:00 Uhr und endet um 2:00 Uhr morgens und beinhaltet ebenfalls drei Pausen (vgl. Arneses, Reglamento Interior de Trabajo)⁴⁸.

Wöchentlich wird der Pünktlichkeits- und Anwesenheits-Bonus ausbezahlt, zusammen machen sie mehr als ein Viertel des gesamten Lohns aus. Ersterer wird nur ausbezahlt, wenn der oder die ArbeiterIn ohne Ausnahme pünktlich am Arbeitsplatz erscheint. Ein Zuspätkommen gibt dem Unternehmen außerdem das Recht, den Zutritt zur Arbeitsstätte zu verweigern und diesen Tag nicht auszubezahlen (vgl. Ensambladora del Norte 1999, Artículo 24). Der Anwesenheits-Bonus verfällt, wenn aus welchen Gründen auch immer, die oder der ArbeiterIn nicht am Arbeitsplatz erscheint oder diesen –unabhängig von den Gründen– kurzfristig verlassen muss. Sie behält ihn jedoch, wenn sie innerhalb der letzten beiden Arbeitsstunden geht (vgl. Interviewpartner 12)⁴⁹. Darüber hinaus wird monatlich der Bonus der perfekten Anwesenheit ausbezahlt. Auf diesen haben jene ArbeiterInnen Anspruch, die im Laufe des Monats stets pünktlich waren und zu den vorgeschriebenen Zeiten immer anwesend.

Die zugewiesene Position darf ohne Erlaubnis nicht verlassen werden. Auch um die Toiletten zu besuchen, bedarf es einer Genehmigung durch den oder die SupervisorIn. Auch in dringenden Fällen ist das Verlassen der Fabrik zu den Arbeitszeiten nur mit einer schriftlichen Erlaubnis möglich. Ein Verstoß kann mit einer Kündigung sanktioniert werden (vgl. Delphi 2004, Capítulo IV).

„Die festgelegte Arbeitszeit muss stets bis zur letzten Minute eingehalten werden, das Verlassen der Arbeitsstätte vor der Pause oder dem Arbeitsende ist zu vermeiden, und das Verlassen der Arbeitsstätte um Toiletten und Umkleieräume vor dem Pausensignal aufzusuchen, ist verboten. Verletzungen dieser Verfügungen werden gemäß dem vorliegenden Regelwerk sanktioniert werden“ (Delphi 2004, Capítulo IV, Übersetzung Corinna Widhalm).

Die Arbeitszeit ist jedoch nicht nur quantitativ definiert, sondern unterliegt auch der qualitativen Kontrolle. Das heißt sie soll nicht nur so ausgedehnt wie möglich sein, sondern auch bestmöglich genutzt werden. Jede Form des „Müßiggangs“ soll ausgeschaltet werden. Dies gelingt dadurch, indem Verhalten und Tätigkeiten genau festgeschrieben und gegebenenfalls sanktioniert werden.

⁴⁸ In einigen Maquiladoras beginnt die zweite Schicht um 18:00 Uhr und dauert bis 3:00 Uhr morgens.

⁴⁹ Das Bonus-System wird fallweise sehr willkürlich ausgelegt. So berichtete ein Arbeiter davon, den Anwesenheits-Bonus verloren zu haben, nachdem er für 20 Minuten die Maquiladora zum Mittagessen verlassen hatte (vgl. Interviewpartner 6, Z1).

So sind in den diversen Schriften zur inneren Arbeitsordnung Gebote und Verbote genau benannt. Die ArbeiterInnen verpflichten sich die Arbeit mit größter Intensität, Gewissenhaftigkeit und Sorgfalt auszuführen (vgl. Arneses, Capitulo V, Artículo 12, b). So steht außerdem festgeschrieben, dass die Arbeit durch Spielen, sich gegenseitigem Stoßen, Streiten oder dem Herumwerfen von Gegenständen nicht gestört oder verhindert werden darf (vgl. Delphi 2004, S. 46). In einer anderen Arbeitsverordnung ist explizit festgeschrieben, dass während der Arbeitszeit nicht getrunken, gegessen, auf den Boden gespuckt, gelesen, Kaugummi gekaut, oder geschlafen werden darf (vgl. Arneses, Capitulo VI, Artículo 13). Der Toilettenbesuch ist außerdem auf zehn Minuten begrenzt, in einem Unternehmen findet sich diese Verordnung sogar schriftlich (vgl. Dylsa 2006, S. 11).

Um die Tätigkeiten möglichst zeitsparend ausführen zu können, werden darüber hinaus regelmäßig Zeitmessungen und Bewegungsstudien vorgenommen, um eine optimale Verbindung von Körper, Maschine und Tätigkeit zu gewährleisten (vgl. Peña 1997, S.48).

Melissa Wright gibt in ihrer Studie einer Maquiladora im Elektronik- Bereich ein Beispiel einer solchen Messung. Die von ihr untersuchte Maquiladora produziert in acht Produktionslinien zu je 150 ArbeiterInnen drei verschiedene Typen von Fernsehgeräten, im Gesamtumfang von rund 1000 Stück pro Tag. Die ArbeiterInnen haben 22 Sekunden Zeit um die neun verschiedenen Arbeitsschritte auszuführen, bevor sich das Fließband weiterbewegt. Jedem dieser neun Schritte wird ein auf Zehntelsekunden genauer Zeitraum zugeordnet, sodass eine Restzeit von vier Sekunden bleibt und eine Erfolgsrate von 97% gegeben ist (vgl. Wright 2006, S.49- 55)⁵⁰.

Die Organisation und Klassifikation von Entwicklungsstufen

Die lineare Einteilung der Zeit in Abschnitte, die alle ein bestimmtes Endziel verfolgen und von einem übergreifenden Ziel zusammengehalten werden, ist auch in den Maquiladoras anzutreffen. So erfolgen in den Maquiladoras mehrere Prozesse gleichzeitig. Das heißt es gibt verschiedene Aufgaben- und Produktionsbereiche, zum Beispiel das Lager, das Fließband, die Qualitätskontrolle oder die unterschiedlichen Fertigungszonen, die jeweils einen bestimmten Teil fertigen bzw. hinzufügen. Daneben gibt es die verschiedenen Produkte, die in voneinander abgetrennten Bereichen hergestellt werden. Diese Operationen und Arbeitsschritte laufen durchaus parallel ab, jede Abteilung hat ihre eigene Aufgabe und Produktionsquote zu erfüllen. Der Wert des hergestellten Produktes steigt mit dem Fortgang des Produktionsprozesses. Am Ende steht die „Bewertung“ in Form der Qualitätskontrolle,

⁵⁰ Vgl. Fußnote 49, S.67.

welche das Funktionieren des hergestellten Produkts überprüft. Bei einem Fehler kann die Fehlerquelle ausfindig gemacht werden, das heißt nicht nur das Produkt besteht nicht, sondern auch die für den Fehler verantwortliche Person „fällt durch“ und hat mit Sanktionen zu rechnen (vgl. Interviewpartnerin 9, Z1).

Dabei kann durchaus auch mit einem Bewertungssystem gearbeitet werden, welches dem Notensystem in Schulen gleicht. So wird in einer der Fabriken von Arneses ein Evaluationssystem benutzt, welches die Leistung und Fähigkeiten der ArbeiterInnen bemisst. Dieses besteht aus einem in vier Viertel geteilten Kreis auf einem Blatt Papier, die je nach Leistung gefüllt werden. Diese Kreise werden dabei so angebracht, dass sie für die anderen MitarbeiterInnen sichtbar sind und so der Vergleich untereinander möglich ist (vgl. Interviewpartner 6, Z2). Salzinger (2003) berichtet von einer ähnlichen Methode in einer von ihr untersuchten Maquiladora, wo über jedeN ArbeiterIn eine für alle sichtbare Tafel angebracht ist, und die täglich von den GruppenleiterInnen ausgefüllt wird. Dabei bedeuten goldene Sterne Perfektion, grüne Punkte Fehler und rote Punkte schwerwiegende Probleme. (vgl. S. 63). In beiden Fällen haben die Leistungsbeurteilungen keine direkten Konsequenzen in Form von Sanktionen – wenn auch bei nicht stattfindender Leistungssteigerung über einen bestimmten Zeitraum langfristig mit solchen zu rechnen wäre. Die Besserung soll jedoch nicht durch einen Zwang von Außen erfolgen, sondern durch den/die ArbeiterIn selbst stattfinden, indem durch die Zurschaustellung der eigenen Leistung und den Vergleich mit den anderen zur Leistungssteigerung motiviert werden soll.

Ein anderes Beispiel ist die Bewertung nach Buchstaben. Dabei wird jeder Abteilung ein eigener Buchstabe zugeordnet, der einer Nummerierung folgt (zum Beispiel E1, E2, E3 usw.). Die ArbeiterInnen können das Jahr hindurch Punkte sammeln, indem sie möglichst wenig zu spät kommen, nicht fehlen, keine Produktionsfehler begehen und die Quoten erfüllen. Bei 28 erreichten Punkten wird der oder die ArbeiterIn, um eine Nummer befördert (zum Beispiel von E2 auf E3) und erhält eine der Nummer entsprechende Gehaltserhöhung (vgl. Interviewpartner 12, Z2).

Die Zusammensetzung der ArbeiterInnen und Maschinen

Wo und wie ArbeiterInnen in den Maquiladoras platziert werden, ist wesentliches Element bei der Herstellung von Kontrolle und Leistungsmaximierung. Die Aufteilung und Zusammensetzung der ArbeiterInnen innerhalb der Maquiladoras geschieht deshalb nicht zufällig. Sie obliegt nicht den ArbeiterInnen selbst, sondern erfolgt durch äußere

Beobachtung, Analyse und Planung. Der bzw. die ArbeiterIn wird auf die bloße Ausführung der Tätigkeiten reduziert, die intellektuelle Arbeit wird auf andere Stellen ausgelagert⁵¹

Um das reibungslose Funktionieren zu gewährleisten, müssen die einzelnen Arbeitsschritte aufeinander abgestimmt sein, die Geschwindigkeiten und Leistungen der Maschinen, mit jener der ArbeiterInnen in Einklang gebracht werden (vgl. Peña 1997, S. 82). Der oder die einzelne ArbeiterIn wird dabei mit anderen ArbeiterInnen in Beziehung gestellt, sie stellen in Zusammenschluss mit den Maschinen und den verwendeten Werkzeugen den Gesamtapparat dar, von dem das Funktionieren der Produktion abhängig ist. Diese Abhängigkeit voneinander und vom Produktionsapparat zeigt sich besonders am Fließband, welches die Geschwindigkeit vorgibt und die mit der Arbeitsgeschwindigkeit und Geschicklichkeit der ArbeiterInnen synchronisiert werden muss. Fällt einE ArbeiterIn zurück, wird die ganze Produktion aufgehalten bzw. verzögert. Das hat demnach nicht nur Konsequenzen für den bzw. die betreffende ArbeiterIn, sondern für alle in der Produktionskette tätigen Personen, die von der Unterbrechung bzw. Verzögerung betroffen sind. Kelly- Fernandez beschreibt diese Erfahrungen in einer Textil- Maquiladora folgendermaßen:

„I was only a link in a rigidly structured chain. My failure to produce speedily had numerous consequences for others operating in the same line and in the factory as a whole. For example, Lucha, my nineteen- year- old companion, was in charge of cutting remnant thread and separating the sleeves five other seamstresses and I sewed. She also made it her business to return to me all those parts which she felt would not meet Esther’s approval. According to her she did this in order to spare me further embarrassment. But it was in her interest that I sewed quickly and well; the catch in this matter was that she was unable to meet her quota unless the six seamstresses she assisted met theirs. [...] Therefore, a careless and slow worker could stand between Lucha and her possibility to get a weekly bonus” (Kelly- Fernandez 1983, S.128)

Die „richtige“ Zusammensetzung der Kräfte ist damit nicht nur eine Frage von Fähigkeiten und Geschicklichkeiten, sondern muss auch die Beziehungen unter den ArbeiterInnen berücksichtigen, wie das Beispiel Fernandez-Kellys zeigt. ArbeiterInnen sollen in einer richtigen Mischung aus Kooperation und Konkurrenz miteinander stehen, um Produktionsleistungen zu maximieren. Leistungsdruck wird hier nicht über eine äußere

⁵¹ Dieses Prinzip der Teilung in “Kopfarbeit” und “Handarbeit” geht zurück auf Frederick Winslow Taylor, der schrieb: „All possible brain work should be removed from the shop and centered in the planning or lay-out department“ (zit. nach Wright 2006, S. 56). Er führte auch die Zeit- und Bewegungsstudien ein und standardisierte die Dauer und einzelnen Bewegungen, die ein bestimmter Arbeitsschritt erforderte (vgl. Peña 1997, S.33-34).

Instanz verübt⁵², sondern durch die unmittelbare Abhängigkeit anderer KollegInnen von der eigenen Leistung (vgl. Tjandraningsih 2000, S. 262).

Dass die diversen Posten nicht allen gleich, einzig aufgrund objektiv messbarer Fähigkeiten, zugänglich sind, sondern auf Zuschreibungen und Vorannahmen beruhen, zeigt sich anhand der geschlechtlichen Zusammensetzung bzw. Segregation innerhalb der Maquiladoras. So werden Frauen vor allem für „einfache“ Arbeiten eingesetzt, während Männer jene Posten ausfüllen, die mit Autorität, Durchsetzungskraft und Stärke verbunden sind⁵³.

Das Funktionieren der aufeinander abgestimmten und zueinander in Bezug gesetzten Kräfte wird über ein präzise operierendes Befehlssystem erreicht. Diese Befehle müssen nicht erklärt werden, sondern sollen lediglich ein bestimmtes Verhalten auslösen. Häufig geschehen sie in Form von Signalen, wie dies bei den Pausen der Fall ist. Diese werden nicht verbal angekündigt, sondern durch ein Glockenläuten signalisiert. Dabei fallen zu Pausenanfang und Pausenende je zwei Schläge. Der erste dient dazu, um sich auf die Pause bzw. deren Ende vorzubereiten, das heißt um Arbeiten abzuschließen, den Arbeitsplatz sauber zu hinterlassen bzw. um den Rückweg zum Arbeitsplatz anzutreten. Beim zweiten Schlag kann der Arbeitsplatz verlassen werden bzw. muss die Arbeit wieder aufgenommen werden (vgl. Interviewpartner 5, Z1). Die meisten anderen Befehle werden von den SupervisorInnen – die, die Unternehmensleitung vertreten – übermittelt.

7.1.2. Überwachung, Sanktionen und Prüfung

Um erfolgreich wirken zu können, bedient sich, Foucault zufolge, die Disziplinarmacht dreier Instrumente: der hierarchischen Überwachung, der normierenden Sanktion und der Prüfung.

Der hierarchische Blick

Überwachung ist ein in den Maquiladoras allgegenwärtiges Phänomen. Sie baut auf einem hierarchisch strukturierten System auf und findet auf verschiedenen Ebenen statt. Dabei umfasst sie Überwachungskameras, Sicherheitsbeamte, SupervisorInnen und einfache ArbeiterInnen. Schon die räumliche Anordnung selbst ist so gestaltet, dass „blickfreie“ Orte möglichst nicht gegeben sind. Die Fabrikshallen sind zwar in einzelne Bereiche eingeteilt,

⁵² Dies betrifft die Perspektive der betroffenen ArbeiterIn, indirekt ist es natürlich sehr wohl so, dass der Druck aufgrund einer von außen auferlegten Struktur erfolgt, die sich jedoch geschickt hinter individuellen Arbeitsleistungen „versteckt“ (vgl. Fernandez- Kelly 1983, S.129).

⁵³ Dies wird Thema der nächsten Kapitel (siehe 6.2. ff.) sein.

diese sind jedoch nicht durch Mauern oder Wände voneinander getrennt, so dass eine relative Übersichtlichkeit gewahrt werden kann (Feldforschung vom 18.08.2008 und 21.08.2008).

Die Überwachung ist notwendig, um das komplexe Zusammenspiel innerhalb der Maquiladoras und das Durchsetzen der Disziplinen gewährleisten zu können. Wie zuvor erläutert wurde, basiert die Produktion innerhalb der Maquiladoras auf einem stringenten, genau durchkapitalisiertem Zeitregime, welches maximale Profite garantieren soll. Deshalb ist es wichtig Engpässe, Ungenauigkeiten, Verzögerungen, Unfälle und andere Betriebsstörungen sofort zu erkennen, um sie beheben zu können. Auch die kontinuierliche Versorgung mit den notwendigen Arbeitsmaterialien und Werkzeugen muss gewährleistet werden (vgl. Peña 1997, S. 82). Um Produktionsquoten und Qualitätsstandards täglich erreichen zu können, bedarf es jedoch nicht nur technischer Voraussetzungen, sondern auch der Disziplin und Kontrolle der ArbeiterInnen. Beide Aspekte erfordern die Anwesenheit einer überwachenden Instanz, die bei Bedarf einschreitet (vgl. ebd.). Diese Funktion, die ich im Folgenden skizzieren möchte, wird von den SupervisorInnen und GruppenleiterInnen ausgeführt.

Die GruppenleiterInnen stehen an erster Stelle bei der Vermittlung von Management und ArbeiterInnenschaft. Sie stehen Einheiten von 5 bis 10 Personen vor und sind für deren Produktionsoutput verantwortlich. Ausgewählt für diese Tätigkeit werden ArbeiterInnen, die durch hohe Produktionsquoten auffallen und als firmenloyal gelten. Ihre Aufgabe ist es, die vom Management und den SupervisorInnen vorgegebenen Produktionsziele umzusetzen und Informationen, die ArbeiterInnen und Produktion betreffend, weiterzugeben (vgl. Peña 1997, S. 84-87). Damit stellen sie eine Art von „Puffer“ zwischen SupervisorInnen und ArbeiterInnen dar (vgl. Peña 1987, S. 141). Gleichzeitig arbeiten sie auch in der Produktion mit, das heißt sie repräsentieren zum einen das Management und sind zum anderen Teil der ArbeiterInnenschaft. Letzteres drückt sich auch in der – verglichen mit SupervisorInnen – nur geringfügig höheren Entlohnung aus (vgl. Salzinger 2003, S. 54). Damit nehmen sie eine sehr gegensätzliche und zwiespältige Position ein, die häufig als sehr stressvoll und aufreibend wahrgenommen wird (vgl. Peña 1997, S. 85; Interviewpartnerin 15, Z1). Eine der InterviewpartnerInnen beschreibt ihre Erfahrungen als Gruppenleiterin folgendermaßen:

„Ich als Gruppenleiterin musste das so sehen wie das Unternehmen. Ich musste die Leute antreiben, vielen gefällt das nicht, der Druck, aber der Produktionsmanager übte Druck auf mich aus und ich musste Druck auf sie ausüben, um die Produktion voranzubringen. [...] Wenn ich die Leute beobachtete, die nicht arbeiteten, du weißt, wohin ich ging, wenn sie nicht arbeiteten, musste ich das dem Management melden“ (Interviewpartnerin 4).

Eine Ebene darüber agieren die SupervisorInnen, die einen Produktionsbereich von 50 ArbeiterInnen oder mehr überwachen (vgl. Peña 1997, S. 86). Um diese Aufgabe bewältigen zu können, sind sie auf die Zusammenarbeit mit den GruppenleiterInnen angewiesen, die sie mit der nötigen Information versorgen. SupervisorInnen sind im Unterschied zu den GruppenleiterInnen klar von der Produktion getrennt und mit weitaus mehr Autonomie, Autorität und auch Gehalt ausgestattet (vgl. Salzinger 2003, S. 62). So sind sie es, die Toilettenpausen gestatten oder – zusammen mit dem Personalmanagement – Urlaube bewilligen. Sie geben Befehle, Anordnungen, Produktionsquoten usw. weiter und sind für die Einhaltung bzw. Ausführung derselben verantwortlich. Sie überwachen die ArbeiterInnenschaft bzw. die Einhaltung der Regeln und sind gegebenenfalls ermächtigt unerlaubtes Verhalten zu sanktionieren. Das bedeutet, dass die überwachende Funktion des Supervisors bzw. der Supervisorin sowohl in der Sicherung der Produktion und Gewinne als auch, zusammenhängend damit, in der Kontrolle der ArbeiterInnen liegt. Dass die relativ große Autonomie und Entscheidungsgewalt der SupervisorInnen zusammen mit dem Druck, den sie vom Management erfahren, missbräuchliche Praktiken begünstigen, zeigt sich in folgender Aussage eines Arbeiters:

“Der Supervisor der Fabrik 2 war sehr überheblich, er war Größenwahnsinnig und eingebildet, doch wenn der Fehler nicht bei mir liegt, lasse ich mir das nicht gefallen. Manchmal schreit er dich an wie ein Tier: ‘Mach dies, mach jenes’ [...] Die Supervisoren sind selbst unter Druck, aber sie bilden eine Kette, die Supervisoren und das Personalmanagement, sie halten zusammen und setzen dich unter Druck” (Interviewpartner 5)

Doch nicht nur die ArbeiterInnen stehen unter Druck und Überwachung, auch die SupervisorInnen selbst werden vom Management und dem *foreman* überwacht. Letzterer liegt auf der Ebene zwischen Management und SupervisorInnen. Er ist, anders als die Unternehmensleitung, in der Produktionshalle anwesend und für die Überwachung der SupervisorInnen und das Funktionieren der Produktion zuständig (vgl. Interviewpartner 1, Z1).

Auch die scheinbar in der internen Überwachungsstufenordnung an höchster Stelle stehenden ManagerInnen sind vor überwachender Kontrolle nicht ausgenommen. Diese unterliegen der ständigen Überwachung nicht nur in Form des permanenten Leistungsnachweises an die meist ausländischen (mehrheitlich U.S.- amerikanischen) Vorgesetzten, sondern auch durch unangekündigte Fabriksbesuche derselben. Peña nennt dies ein „low-trust system, in which all participants are subject to surveillance and control, even middle managers and supervisors” (Peña 1997, S. 85).

Ein weiteres Element in der Überwachungskette sind die Kameras. Diese sind in der ganzen Fabrik und auch am Firmengelände installiert, einzig die Toiletten bilden die Ausnahme (vgl. Interviewpartner 6, Z3, Interviewpartnerin 7, Z2). Begründet wird ihre Installation damit, dass Diebstahl (auch unter den ArbeiterInnen) vermieden werden soll. Oft ist nicht klar, ob die Kameras eingeschaltet sind oder nicht, was jedoch der Verhaltenskontrolle der ArbeiterInnen nicht hinderlich ist (vgl. Interviewpartnerin 7, Z2). „Die Wirkung der Macht ist permanent, auch wenn ihre Durchführung sporadisch ist“, schreibt Foucault (1976, S.258). Das heißt, dass genau dieses Nichtsehen des/der Beobachters/Beobachterin bzw. das Nichtwissen um die Beobachtung zusammen mit dem Wissen um die Möglichkeit des ständigen Beobachtet-Werdens das Gefühl der permanenten Beobachtung und Überwachung erzeugt (vgl. Wright 2006, S. 64). Die Unterwerfung bzw. Disziplinierung der Subjekte funktioniert somit auch wesentlich mittels der „Eingewöhnung“ bestimmter Verhaltensweisen, die auch dann beibehalten werden, wenn die anordnende Macht nicht direkt anwesend ist.

Die normierende Sanktion

Um die Disziplin der ArbeiterInnen zu sichern, wird in den Maquiladoras auf einen komplexen Katalog von Sanktionen zurückgegriffen, die unerwünschtes Verhalten disziplinieren sollen. Die Auflistung der Vergehen, die mit Disziplinarmaßnahmen vergolten werden, ist in den internen Arbeitsverordnungen genau angegeben. Auch die verschiedenen Disziplinarmaßnahmen werden genannt und sind in den meisten Fällen – wie Zu-Spät-Kommen, sinkender Produktionsleistung oder fehlender Anwesenheit – den betreffenden Vergehen zugeordnet. Bei kleineren Fehlverhalten bleibt das konkrete Strafausmaß jedoch oft unklar und obliegt dem Ermessen der SupervisorInnen bzw. PersonalmanagerInnen (vgl. DYLSA 2006, S. 9 – 13, Capitulo V; Ensambladora del Norte 1999, Art. 17-29; Delphi 2004, S. 52- 56, Capitulo X; Arneses Capitulo VI)⁵⁴.

Sanktionen können jedoch auch positiv sein, das heißt es können motivierende Maßnahmen bzw. Anreize gesetzt werden, um ein bestimmtes Verhalten hervorzurufen. Auch diese sind wichtiger Bestandteil bei der Bindung der ArbeiterInnen an Unternehmensziele. Dazu zählen auch jene Strategien, die die Schaffung einer „’corporate culture’ that addresses the ’personal growth needs’ of individual members“ (Peña 1997, S.43) verfolgen, um die ArbeiterInnen nicht nur in finanzieller Hinsicht an das Unternehmen zu binden, sondern auch auf

⁵⁴ Aus den durchgeführten Interviews geht jedoch hervor, dass die Anwendung von Sanktionen zum Teil sehr willkürlich erfolgt, indem beispielsweise auf nicht existierende Artikel berufen wird, oder nicht die dem Vergehen entsprechenden Sanktionen angewandt werden.

persönlicher Ebene eine Verbindung bzw. Identifizierung von Unternehmen und Selbst in Form von gemeinsamen Werten oder Lebenszielen zu erlangen.

Zunächst möchte ich die negativen Sanktionen behandeln:

Strafende Sanktionen

„Die Durchführung disziplinierender Maßnahmen unterscheidet zwischen pflichterfüllenden Arbeitern, und denen, die es nicht sind“ (Ensambladora del Norte 1999, Artículo 17). Diese kommen dann zum Einsatz, wenn die verordneten Normen und Regeln nicht eingehalten werden. Sie sollen bessernd auf die/den ArbeiterIn wirken ohne die Leistung des/der Arbeitenden zu senken oder die Produktion zu gefährden.

Ihre Anwendung erfolgt in Relation zur Schwere und Häufigkeit des Vergehens (vgl. Delphi 2004, S. 52, Capitulo X, 48). In allen vier untersuchten, internen Verordnungen werden vier Klassen von Disziplinarmaßnahmen genannt, die auch in den Interviews bestätigt wurden (vgl. DYLSA 2006, S. 9, Capitulo V, Art. 2; Ensambladora del Norte 1999, Art. 17; Delphi 2004, S. 52, Capitulo X, Art. 48A; Arneses Capitulo VI, Art. 15). Diese sind: die mündliche Verwarnung, die schriftliche Verwarnung, die Suspendierung von bis zu acht Tagen ohne Entlohnung und die fristlose Entlassung.

Diesen Klassen werden die betreffenden Vergehen zugeordnet. Nicht in allen Arbeitsverordnungen findet sich diese Zuordnung im gleichen Ausmaß. Im Falle von *Delphi* und *Ensambladora del Norte (EDN)* beispielsweise finden sich sehr konkrete, genaue Zuordnungen. Oberste Strafmaßnahme in der internen Arbeitsverordnung von *Delphi* stellt die Kündigung dar. Als Kündigungsgründe finden sich unter anderem das Fälschen von Dokumenten, die Angabe falscher Daten bezüglich der Produktion oder der Arbeitszeit, das nach Außen tragen vertraulicher Informationen, das Einführen von Waffen, die Verwendung obszöner Sprache, das Verlassen der Arbeitsstätte ohne Erlaubnis, die Beschädigung von Eigentum des Unternehmens, das Begehen unmoralischer Taten, Trunkenheit oder Schlafen während der Arbeitszeit (vgl. Delphi, Capitulo X, 52-54). Eine ähnliche Auflistung von Kündigungsgründen findet sich bei *EDN* (1999, Art. 21).

Bei wiederholtem Zuspätkommen innerhalb von 30 Tagen und unentschuldigtem Fernbleiben ist bei *Delphi* mit Suspendierung von ein bis drei Tagen zu rechnen, abhängig von der Häufigkeit des Vergehens (vgl. ebd. S.55). In *EDN* kommt es außerdem zur Dienstsuspendierung von ein bis vier Tagen, wenn Werkzeuge des Unternehmens zurückgehalten werden, Wände beschmiert werden, unvorsichtig mit dem Material umgegangen wird und Gruppenansammlungen gebildet werden (vgl. EDN 1999, Art. 20).

Kleinere Vergehen, wie einmaliges Zuspätkommen, fehlerhafte Produktion oder langsames Arbeiten werden mit mündlicher bzw. schriftlicher Verwarnung geahndet (vgl. Delphi 2004, Capitulo X, 55-56, EDN 1999, Art. 18).

Das Bestrafungssystem ist aufsteigend aufgebaut, das heißt bei wiederholtem Vergehen steigern sich die Sanktionen. So schreibt das Unternehmen *Arneses* acht verschiedene Sanktionsmechanismen bei Zuspätkommen vor, die sich nach der Häufigkeit richten und beginnend mit der mündlichen Ermahnung bis zur fünftägigen Dienstsuspendierung hin zur Entlassung gehen. Fehlerhaftes Arbeiten und schlechte Qualität können die unentlohnte Dienstsuspendierung von bis zu drei Tagen zur Folge haben (vgl. Arneses, Capitulo VI, Artículo 15). Daneben findet sich eine Auflistung von 26 Verboten, denen jedoch keine konkreten Sanktionen zugeschrieben sind, darunter das unerlaubte Verlassen der Arbeitsstätte, das Verhindern der Arbeit, Rauchen, Essen, Trinken, das Lesen von Büchern, Zeitschriften oder anderen Dokumenten, das Mitnehmen von Kameras oder Radios, das Anzetteln von Streit mit KollegInnen, auf den Boden spucken, Sabotage oder die Inbetriebnahme von Maschinen ohne Autorisierung (vgl. Arneses, Capitulo VI).

In der internen Arbeitsverordnung von DYLSA finden sich unter dem Kapitel: disziplinaire Maßnahmen 48 Verbots-Artikel, die von Kaugummi kauen, Verschmutzen des Arbeitsplatzes, in den Gängen Laufen bis hin zur Nichtbefolgung von Anweisungen Vorgesetzter reichen, wobei sich die anzuwendenden Sanktionen individuell je nach Schwere des Falles ermessen (DYLSA 2006, S. 9-13, Capitulo V).

Was bestraft wird, liegt im Ermessen des Unternehmens und muss immer wieder neu verhandelt werden. Die Reihe an unerwünschten Verhaltensweisen endgültig festzulegen, ist unmöglich. Dies drückt sich auch in der Arbeitsverordnung von Delphi aus, wo im letzten Artikel des Kapitels „Sanktionsmaßnahmen“ geschrieben steht: „Alle nicht vorhergesehenen Fälle, werden vom Unternehmen im konkreten Fall, je nach Darstellung behandelt werden und die aufzuerlegende Disziplinarmaßnahme wird in jedem Fall vom Unternehmen bestimmt, je nach Schwere des Vergehens“ (Delphi 2004, Capitulo X, S.56).

Neben diesen „abschreckenden Maßnahmen“ existieren eine Reihe positiver Sanktionen, welche bestimmtes Verhalten belohnen und damit anregen sollen. Diese werden nun vorgestellt.

Positive Sanktionen

Positive Sanktionen in Form von Anreiz- und Motivationssystemen sind in den internen Arbeitsverordnungen zumeist nicht festgeschrieben. Sie sind – anders als festgelegte Normen Regeln und Disziplinarmaßnahmen – nicht verpflichtend oder vertraglich festgelegt, sondern stellen eine freiwillige Leistung der Unternehmensleitung dar, die jederzeit auch zurückgenommen werden kann. Vor allem in Zeiten von Einsparungen und Rationalisierungsmaßnahmen werden diese häufig abgesetzt. Ihr Zweck ist es nicht ein bestimmtes Verhalten zu verhindern, sondern zu belohnen und damit zu fördern. Wie auch bei den negativen Sanktionen steht jedoch die Kontrolle von Verhalten im Vordergrund.

Zu diesen positiven Sanktionen gehören Evaluierungen wie „AngestellteR des Monats“ oder „Linie des Monats“. Diese prämiieren jene ArbeiterInnen und Abteilungen, welche „geringe Fehlerquoten aufweisen, ihre Arbeitszone sauber halten und stabile Leistungen auf hohem Niveau erbringen“ (Interviewpartnerin 8). Die Leistungen eines/einer ArbeiterIn bzw. Gruppe werden dabei in Relation zu den Leistungen der anderen ArbeiterInnen gestellt, um sie hierarchisch zu differenzieren und Rangordnungen festzulegen. Diese Differenzierung der ArbeiterInnenschaft und Individualisierung von Leistung bringt noch einen weiteren Vorteil: durch den Eintritt in eine Rangordnung treten die ArbeiterInnen in Konkurrenz zueinander und Wettbewerb miteinander, wodurch nicht nur zur Leistungssteigerung motiviert wird, sondern auch Solidarität unter den ArbeiterInnen unterbunden werden soll.

Positive Sanktionen wirken häufig in Form von Identifizierungs- und Bindungsangeboten auf persönlicher Ebene (vgl. Peña, 1997, S.43). Zu diesen zählen Geburtstagsfeste, Firmenfeiern, Jahresfeiern des Unternehmens, Geschenke zu Muttertag bzw. Vatertag sowie Sport- und Freizeitangebote (Interviewpartnerin 13, Z1). Ein Beispiel für die Aneinanderkoppelung und Gleichsetzung von Unternehmenszielen und persönlichem Erfolg, findet sich in jenen Urkunden, die das Unternehmen *Arneses* an besonders verantwortungsvolle ArbeiterInnen ausstellt. Diese werden an jene ArbeiterInnen überreicht, welche im Zeitraum von einem Jahr keine Fehlstunden, Krankenstände und Verspätungen aufweisen. Die ausgestellte Urkunde lobt Pünktlichkeit und Anwesenheit als Tugenden, welche unerlässlich beim Erreichen „gemeinsamer“ Ziele sind (vgl. Arneses y Accesorios de México 2008). Zusammen mit der Urkunde wird ein vom Management unterzeichneter und an die Familie der ArbeiterIn adressierter Brief überreicht, in welchem der Familie als Basis des Erfolgs und Trägerin gemeinsamer Werte gedankt wird und sie für ihre unterstützenden Leistungen beglückwünscht wird (vgl. Arneses y Accesorios de México 2008a).

Die Belohnung und Anerkennung von Leistung findet sowohl bei der/dem AngestellteN des Monats als auch bei der/dem EmpfängerIn einer solchen Urkunde auf einer symbolischen Ebene statt. Diese Preise gehen nicht bzw. kaum mit finanziellen oder materiellen „Geschenken“ einher – die Angestellte des Monats wird lediglich „mit einem speziellem Essen belohnt“ (Interviewpartnerin 8). Sie wirken vielmehr auf einer persönlichen Ebene, der oder die Belohnte wird sowohl als Person, die Außergewöhnliches geleistet hat, als auch als Mitglied eines größeren Ganzen, nämlich des Unternehmens, mit welchem er oder sie sich identifizieren soll, angerufen (vgl. Peña 1997, S. 43). Wie stark solche Identifikationsangebote wirken können, zeigt das Beispiel folgender Arbeiterin:

“Sie operierten mich, aber ich wollte nicht zum Arzt gehen, um nicht in der Arbeit zu fehlen, um die Urkunde der perfekten Anwesenheit nicht zu verlieren. Ich war drei Wochen lang krank, ich hatte Unterleibsblutungen, aber es war nicht die Regel. Als ich mich dann doch entschied zum Arzt zu gehen, sagten sie mir, dass ich eine Fehlgeburt hatte, und warum ich nicht früher kam, ich musste 40 Tage im Krankenstand bleiben, mir gefällt es nicht in der Arbeit zu fehlen, die Urkunde verlor ich“ (Interviewpartnerin 4).

Ein anderes Beispiel ist das im Jahr 2000 eingeführte Programm „Vamos por el oro“ (dt. Greifen wir nach dem Gold!, Übersetzung C.W.) einer für den Automobil-Sektor tätigen Maquiladora. Ziel war die Reduktion der Produktionskosten nach einem Jahr, welches von Arbeitsaufständen und finanziellen Verlusten für das Unternehmen geprägt war. Dabei wurden die MitarbeiterInnen aufgerufen Ideen zur Kostensenkung beizusteuern, um „gemeinsam“ aus der Krise zu finden. Jede Idee wurde finanziell mit einer kleinen Prämie abgegolten. Dadurch wurde nicht nur ein gemeinsames Schicksal gestiftet, sondern gleichzeitig über finanzielle Anreize die Konkurrenz unter den ArbeiterInnen gefördert, da die Reduktion von Produktionskosten vor allem über das Ausfindigmachen der Schwachstellen und ineffizienten Arbeitsschritte in der Produktion geschehen sollte. Dies führte zu der paradoxen Situation, dass die ArbeiterInnen selbst Personalabbau und Rationalisierungsmaßnahmen, die letztendlich gegen sie selbst gerichtet waren, vorschlugen (vgl. Interviewpartnerin 16, Z1).

Ein anderer wichtiger Punkt, der zuvor schon erwähnt wurde, ist das Bonussystem. Die diversen Boni sollen Anreiz dafür sein pünktlich zur Arbeit zu erscheinen und möglichst nicht fern zu bleiben. Sie gelten als positives Anreizmittel und Zusatzverdienst, obwohl sie de facto strafend wirken und einen Lohnabzug bei undiszipliniertem Verhalten bedeuten.

Die Prüfung

Die Prüfung wird von Foucault als eine Kombination von Überwachung und Sanktion beschrieben. Sie ist eine klassifizierende Überwachung, die Ränge zuweist und gegebenenfalls Sanktionen setzt. Diese Funktion wird – wie schon zuvor angesprochen – in der Figur des Supervisors bzw. der Supervisorin verkörpert, der oder die nicht nur den Produktionsprozess überwacht, sondern auch Verhaltensweisen billigt bzw. missbilligt, Arbeitsleistungen klassifiziert und die Macht hat, Plätze zuzuweisen und Fähigkeiten der ArbeiterInnen nach Bedarf einzusetzen. Sie entscheiden zum einen über die räumliche Aufteilung der ArbeiterInnen, das heißt, sie können ArbeiterInnen andere Positionen in einem anderen Bereich oder auch eine andere Schicht zuweisen, sie erteilen die Erlaubnis um die Toilette aufzusuchen oder Arztbesuche zu erledigen und bewilligen Urlaube (vgl. Interviewpartnerin 14). Zum anderen stellen sie als Bindeglied zwischen Management und ArbeiterInnenschaft sowie als direkte Vorgesetzte Rangordnungen unter den ArbeiterInnen her, die in direkter Abhängigkeit von ihnen stehen. Sie treffen Zuschreibungen, nach denen sich die Position im Produktionsprozess bestimmt. Als Repräsentanten des Unternehmens, welches selbst „unsichtbar“ bleibt, sind sie für das Einhalten regelkonformen Verhaltens zuständig und dürfen bei Verstößen Sanktionen einsetzen (vgl. Delphi 2004, S.56, Capitulo X, Art. V E).

Fehlverhalten, wie zum Beispiel Verspätungen, Fehlstunden, Verletzungen der Kleiderordnung, Spielen oder Scherzen mit den KollegInnen, langsame oder mangelhafte Produktion, werden außerdem schriftlich in Berichten festgehalten, welche in die individuellen Arbeitsakten eingehen, die vom Personalmanagement verwaltet werden (vgl. Interviewpartner 1, Z2). Bei Beförderungen und Kündigungen werden diese als Entscheidungshilfe herangezogen. ArbeiterInnen mit vielen negativen Einträgen gelten als „politisch“ und nicht diszipliniert, wodurch sie keine Chancen auf Aufstieg haben (vgl. Interviewpartnerin 18, Z1; Interviewpartner 1, Z2; Peña 1997, S.74). Neben diesen offiziellen Katalogisierungen existieren darüber hinaus sogenannte „schwarze Listen“, welche die Namen „politischer ArbeiterInnen“ tragen, das heißt jener ArbeiterInnen, welche bei Streiks, autonomer, gewerkschaftlicher Organisation oder Arbeitsunruhen führend oder auch „nur“ beteiligt waren und welchen deshalb die Anstellung in den diversen Maquiladoras verwehrt wird (vgl. Interviewpartnerin 18, Z2).

Eine andere Art der Prüfung und Katalogisierung findet beim Einstellungsverfahren selbst statt, in welchem die Selektion der ArbeiterInnen entlang bestimmter Kategorien wie Alter,

Geschlecht, Schulbildung und äußeres Erscheinungsbild stattfindet (vgl. Tiano 1994; Kelly-Fernandez 1983; Salzinger 2003; Kopinak 1997; Pearson 1991). So wurden laut einer Mitte der 1970er durchgeführten Untersuchung von 957 abgewiesenen Frauen 130 aufgrund ihres mangelnden Erscheinungsbildes zurückgewiesen, da „las feas“ („die Hässlichen“) nicht erwünscht waren (vgl. Pearson 1991, S.151). Auch in den für diese Arbeit durchgeführten Interviews gaben mehrere Personen an, dass nur junge, schlanke, große und hübsche Frauen als ArbeiterInnen erwünscht seien (vgl. Interviewpartnerin 11, Z1; Interviewpartnerin 8, Z1; Interviewpartnerin 16, Z2; Interviewpartnerin 13, Z2). So beantwortete eine Arbeiterin die Frage auf einen möglichen Arbeitsplatzwechsel folgendermaßen:

„Das Problem ist, dass es ab dreißig schwierig ist eine Anstellung in einer Maquiladora zu finden, sie wollen 18-30-jährige und in anderen wollen sie keine kleinen, dicken Frauen [...]. Wenn du bereits angestellt bist, dulden sie dich, aber wenn eine Person meines Alters Arbeit sucht, ist es sehr schwer, dass sie dich anstellen. Sie sagen, dass sie dich innerhalb 5,10 Jahre pensionieren müssen und das nützt ihnen nicht.“ (Interviewpartnerin 11)

Eine weitere Form der Prüfung bzw. Selektion im Einstellungsverfahren stellen die ärztlichen und psychologischen Untersuchungen dar. Art und Ausmaß dieser Untersuchungen sind von Maquiladora zu Maquiladora verschieden. Als Beispiel möchte ich die im Elektronik-Bereich tätige Maquiladora *General de Cable* anführen.

In dieser bildet, neben einem Intelligenz- und Geschicklichkeitstest, das erfolgreiche Bestehen der medizinischen Untersuchung die Bedingung einer Einstellung. In dieser müssen Angaben zu möglichen Erbkrankheiten, Nikotin- oder Alkoholsucht, Allergien, Symptomen, Operationen und chronischen Krankheiten gemacht werden. Frauen werden zu Schwangerschaften, Abtreibungen, Fehlgeburten, Art der Entbindung und Stillperiode befragt. Der Körper wird außerdem auf „Missbildungen“, Narben, Tätowierungen und Bandscheibenvorfälle untersucht, Gewicht, Größe, Körpertemperatur und Blutzucker werden gemessen, ebenso wie Schwangerschafts- und Drogentests durchgeführt (vgl. General de Cable o.A.). Bei bestehender Schwangerschaft, als auch beim Nachweis von Drogenkonsum wird die Einstellung verweigert (vgl. Interviewpartner 20, Z1)⁵⁵. Alle Ergebnisse der durchgeführten Untersuchungen und Befragungen werden schriftlich vermerkt und finden in die Arbeitsakte Eingang.

⁵⁵ Obwohl das Vorweisen oder Durchführen von Schwangerschaftstests als Einstellungsbedingung gesetzlich verboten ist, stellen diese nach wie vor eine gebräuchliche Praktik dar. In einer Studie aus dem Jahr 2002 für den Bundesstaat Sonora gab fast die Hälfte der Frauen an, dass ein negativer Schwangerschaftstest Bedingung für die Einstellung war (vgl. Covarrubias V./Grijalva M. 2004, S. 34-35).

7.1.3. Zusammenfassung

Disziplinierung, als eine Form der Subjektivierung, ist in den Maquiladoras Teil des Produktionsprozesses. In diesem Sinne kann gesagt werden, dass nicht nur Produkte, sondern auch Subjekte in den Maquiladoras erzeugt werden. Durch die ökonomische Anordnung der einzelnen ArbeiterInnen im Raum, ein stringentes Zeitregime und den Zusammenschluss von Körper, Tätigkeit und Maschine soll die maximale Nützlichkeit und Ausbeutung der ArbeiterInnen garantiert werden. Darin zeigt sich auch der besondere Vorteil der Disziplinen, da diese den Körper im gleichen Maße nützlicher machen, wie sie ihn gefügiger machen, das heißt mit dem Grad der Unterwerfung steigt auch die Nützlichkeit. Dies konnte anhand der Maquiladora-Industrie bestätigt werden, wo die ArbeiterInnen einem strengen Kontrollsystem unterworfen sind und Verfehlungen mit einem stufenartig aufgebauten Sanktionssystem geahndet werden. Des Weiteren konnte gezeigt werden, dass Disziplinen nicht nur strafend, sondern auch belohnend verfahren können, um bestimmte Verhaltensweisen hervorzubringen bzw. zu bestärken. Ziel ist, Subjekte zu erzeugen, die die ihnen zugewiesenen Plätze widerstandslos einnehmen und die Tätigkeiten sowie Regeln „ganz von alleine“ ausführen ohne die bestehende (Arbeits-)Ordnung infrage zu stellen. Das heißt der bzw. die erwünschte ArbeiterIn ist kein außerhalb der Maquiladoras geschaffenes Subjekt, welches nur mehr eingestellt und für die eigenen Zwecke nutzbar gemacht werden muss. Vielmehr ist die Produktion eines Solchen ein Prozess, der in den Maquiladoras selbst stattfindet, was jedoch nicht bedeutet, dass Subjektivierung nur in den Maquiladoras und nicht auch außerhalb von diesen anzutreffen ist. Im Gegenteil, die Maquiladoras bauen auf jene Subjektivierungsprozesse, die die Reproduktion kapitalistischer Strukturen und asymmetrischer Geschlechterverhältnisse leisten, sogar auf. Wichtig festzuhalten ist somit, dass die Subjektwerdung ein nie abgeschlossener Prozess ist, das heißt er muss stetig wiederholt werden, um Machtverhältnisse und normierte Subjektivitäten zu stabilisieren bzw. zu bekräftigen.

7.2. Identität, Geschlecht und Macht in den Maquiladoras

In diesem Kapitel wird gezeigt werden, wie Anrufung – als neben den Disziplinen zweite theoretisch herausgearbeitete Subjektivierungsform – in den Maquiladoras in Erscheinung tritt. Die Anrufung bezeichnet einen Prozess, in welchem Subjekte und Machtverhältnisse erzeugt und reproduziert werden. Sie operiert mittels Identitätskategorien und den Rückgriff auf hegemoniale Bedeutungsstrukturen, um Plätze zuzuweisen und Hierarchien zu festigen.

Subjektivierung drückt sich in materiellen sowie diskursiven Praxen und Handlungen aus und ist alltäglicher Bestandteil des Arbeitsalltags. Sie äußert sich in Form von Zuschreibungen von als männlich/weiblich definierten Eigenschaften oder Verhaltensweisen, der Zuweisung zu bestimmten Plätzen und Tätigkeiten, der Festschreibung einer Identität durch Vorgesetzte sowie KollegInnen und letztendlich durch die Selbstwahrnehmung, die jene Identität als die „eigene“ erkennt und bestätigt. In den Maquiladoras hängt das Funktionieren des Produktionsprozesses bzw. die Maximierung von Profiten nicht nur von technischen Voraussetzungen, festgeschriebenen Regeln und Verboten ab. In den folgenden Kapiteln soll deshalb gezeigt werden, wie die Regulierung bzw. Kontrolle von Verhalten und sozialen Beziehungen über die Anrufung bestimmter Subjektivitäten und Identitäten geregelt wird und dass Geschlecht bzw. Geschlechterverhältnisse dabei eine zentrale Position einnehmen.

Male dominance in the form of phallocentrism or machismo intersects and combines with capitalism in diverse ways on the factory floor. Two ways that are notable are how masculinity/femininity are utilized, first to regulate work output on the shop floor, and second to infiltrate women's informal networks, networks that often form the basis for challenges to the work regime imposed in the maquiladora plants (Wilson 2003, S. 65).

Weiblichkeit und Männlichkeit fungieren als Platzanweiserinnen und regulieren nicht nur die Produktion, sondern auch soziale Beziehungen in den Maquiladoras. Eine zweite wichtige Kategorie in diesem Zusammenhang ist Sexualität bzw. die heterosexuelle Matrix (vgl. Butler 1991). Bei der Strukturierung des Produktionsprozess, der Teilung der ArbeiterInnenschaft, der Festlegung interner Hierarchien und der Nutzbarmachung der ArbeiterInnen sind Geschlecht in Form von Maskulinität und Weiblichkeit sowie Sexualität maßgeblich beteiligt. Beide sind – wie sich im Laufe des Kapitels zeigen wird – untrennbar miteinander verbunden. ArbeiterInnen werden als Männer oder Frauen⁵⁶ angerufen und dieser Einteilung entsprechend nehmen sie unterschiedliche Positionen ein, werden ihnen verschiedene Eigenschaften und Rollen zugesprochen und sie im internen Gefüge unterschiedlich behandelt⁵⁷.

Wie Anrufung in den Maquiladoras stattfindet, welche hierarchischen Anordnungen und Identitäten dabei gebildet werden, welche Diskurse zu Weiblichkeit und Männlichkeit

⁵⁶ Schwule und Lesben nehmen eine Art Zwischenstellung ein.

⁵⁷ Das bedeutet nicht, dass nicht auch andere Kategorien wie Alter oder Ethnizität strukturierende und regulierende Funktionen in den Maquiladoras einnehmen. Diese werden in dieser Arbeit jedoch nicht behandelt werden, da davon ausgegangen wird, dass die Kategorie Geschlecht nicht nur zentral in der Konstruktion der Identitäten der ArbeiterInnen ist, sondern Tätigkeitsfelder, Produktionsorganisation und Arbeitsprozesse strukturiert und reguliert. Sie nimmt damit eine Sonderstellung ein. Eine ausführliche Behandlung anderer Kategorien würde außerdem den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

eingesetzt werden und welche Konsequenzen dies für den Produktionsprozess hat, ist Thema der nächsten Kapitel.

7.2.1. Geschlechter- und Arbeitshierarchien in den Maquiladoras

Begonnen werden soll damit, zu zeigen, wie sich die Zusammensetzung der ArbeiterInnenschaft im Laufe der Jahrzehnte wandelte und welche Diskurse zu Geschlecht bei der Zuordnung von Plätzen und Rängen eingesetzt wurden, das heißt wie die hierarchische Aufteilung von Posten, Tätigkeiten und ArbeiterInnen entlang der Kategorie Geschlecht verläuft. Dabei wird zuerst ein Überblick gegeben werden, wie sich die Zusammensetzung der ArbeiterInnenschaft im über 40-jährigem Bestehen der Maquiladora-Industrie wandelte und welche Diskurse zum Bild der „idealen ArbeiterIn“ vorherrschend waren. Es soll gezeigt werden, dass die diversen Positionen und Tätigkeiten geschlechtlich besetzt sind und dementsprechend als Frauen- bzw. Männerarbeiten definiert sind. Abschließend werden die vergeschlechtlichten Arbeitshierarchien auf der untersten Ebene anhand des Beispiels einer Maquiladora behandelt werden.

7.2.1.1. Der Wandel in der Zusammensetzung der ArbeiterInnenschaft

Obwohl das Maquiladora- Programm als Ziel die Schaffung von Arbeitsplätzen für die zurückkehrenden männlichen Landarbeiter aus den USA hatte, stellte sich paradoxerweise das genaue Gegenteil ein. Gerade in der Anfangsphase waren die eingestellten ArbeiterInnen zum überwiegenden Teil weiblich (vgl. Fernández- Kelly, Patricia 1982, S.145)⁵⁸. Der massive Eintritt von Frauen in die Maquiladora- Industrie in den 1970ern markierte eine starke Veränderung zu bisherigen Arbeitsmarktdynamiken in Mexiko, welches bis dahin lateinamerikanisches Schlusslicht in punkto Frauenbeschäftigung war. 1975 sind 78,3% der in der Produktion tätigen ArbeiterInnen weiblich, dies sind 64,5% der insgesamt Beschäftigten. Ab den 1980ern kommt es jedoch zur vermehrten Anstellung von Männern und zur Maskulinisierung der Maquiladora-Industrie. So liegt 1987 der Prozentsatz der Arbeiterinnen

⁵⁸ Zur Erklärung dieses Phänomens werden unterschiedliche Begründungsansätze verfolgt: Zum einen wird die Entscheidung Frauen einzustellen als bewusster Versuch gewertet eine industrielle Reservearmee zu schaffen. Eine andere Begründung lautet, dass sich die mexikanischen BürokratInnen und transnationalen Unternehmen an Asien orientierten, wo die Arbeit in FPZ bereits als klar weiblich definiert war (vgl. Salzinger 2003, S. 179). Dieses Argument wird durch eine 1967 getätigte Aussage des mexikanischen Handels- und Industrieministers , Octaviano Campos Salas bekräftigt, welcher im Wall Street Journal erklärte: „Our idea is to offer free enterprise an alternative to Hong Kong, Japan, and Puerto Rico“ (zit. nach Cravey 1998, S.13)

bei 66,6% und der Frauenanteil bei den Gesamtbeschäftigten bei 54%. (vgl. Pearson 1995, S. 141). Der Männeranstieg setzt sich in den 1990ern und im neuen Jahrtausend fort. Im Dezember 2006 waren 45% der ArbeiterInnen Männer und 55% Frauen⁵⁹. Der Anteil von Frauen an den insgesamt Beschäftigten ist sogar niedriger als jener der Männer (51% Männer, 49% Frauen) (vgl. INEGI). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zahlen je nach Branche und Tätigkeit sehr schwanken. Vor allem in Branchen, die nicht zu den typischen Maquiladora-Branchen zählen und die sich erst seit einigen Jahren in Mexiko ansiedeln, sind vor allem Männer beschäftigt. Hierzu zählen Transportausrüstung, Maschinen, Holz- und Metallprodukte. In der Textil- und Elektronikbranche, den traditionellen und größten Maquiladora-Branchen sind bis zu 80% der Beschäftigten Frauen (vgl. Pearson 1995).

7.2.1.2. Die Konstruktion der idealen Maquiladora-Arbeiterin

Im internationalen Kontext betrachtet, wird schnell deutlich, dass nicht nur in Mexiko, sondern auch in anderen Ländern, wo Freie Produktionszonen eingerichtet wurden, vorwiegend Frauen von den (zumeist transnationalen) Unternehmen beschäftigt wurden. Frauen erschienen in transnationalen Management-Diskursen als ideale Arbeitskraft, sie galten als im Überfluss vorhanden, formbar, sanftmütig, billig, ohne Arbeitserfahrung und somit ideal, um einfache, monotone Arbeiten auszuführen (vgl. Ong 1991, 291-292, Salzinger 2004, S.19). Im Gegensatz zu Männern hätten sie außerdem die Fähigkeit länger still zu sitzen (vgl. Bank Muñoz 2008, S. 101). Die bevorzugte Anstellung von Frauen in den Maquiladoras beruhte somit auf einer Reihe von Vorannahmen bzw. Anforderungen, das heißt auf einer Reihe von Kategorien, mittels derer Frauen, im Althusser'schen Sinne, angerufen wurden, um sie für die Produktion nutzbar zu machen⁶⁰:

„The preference for women reflects their presumed dexterity, docility, and willingness to work for low wages, while the selection of young women reflects the notion that their more limited domestic responsibilities make them more dedicated employees“ (Tiano 1994a, S.212)

⁵⁹ In Zahlen sind dies 414,037 Männer und 498,010 Frauen. Diese entstammen Erhebungen des nationalen Statistikinstituts, die Umwandlung in Prozent beruht auf eigenen Berechnungen (vgl. INEGI 2008).

⁶⁰ Die vorherrschende Repräsentation der "typischen mexikanischen Maquiladora-Arbeiterin" als sanftmütig, unterwürfig und einem traditionellen Rollenbild verhaftet, ist Teil eines allgemeinen, homogenisierenden Diskurses über „Dritte- Welt- Frauen“, der so auch in anderen FPZ anzutreffen ist (vgl. Wright 1997, S.274).

In der Konstruktion der idealen Maquiladora-Arbeiterin wurden somit bereits vorhandene, hegemoniale Diskurse zu Geschlecht aufgegriffen und für Unternehmenszwecke in einen neuen Kontext, nämlich der Fabriksarbeit, eingesetzt.

Das Bild der idealen Maquiladora- ArbeiterIn umfasste außerdem die Merkmale jung, ledig, mit Pflichtschulabschluss oder darüber und kinderlos, das heißt Eigenschaften, welche ihre Verfügbarkeit für Überstunden, Flexibilität bei Schichtänderungen und Produktivität sicherstellen sollten (vgl. Pearson 1995, Tiano 1994). Der Boom in den 1980er Jahren und die hohe Nachfrage an Arbeitskräften verbunden mit sinkenden Löhnen führen jedoch zu einem Arbeitskräftemangel und dazu, dass die Diskurse zur idealen ArbeiterIn immer weniger mit der Realität in Einklang zu bringen sind, die Arbeiterinnen beginnen sich zu wehren, es kommt zu Streiks und Klagen gegen Unternehmen (vgl. Salzinger 2003, S.40-47)⁶¹. Aufgrund der geringen Bezahlung und keiner Aussicht auf Aufstieg oder Weiterbildungskurse ist die Maquiladora-Industrie nicht mehr die bevorzugte Arbeitgeberin, vielmehr versuchen immer mehr Frauen in den USA Jobmöglichkeiten zu nutzen (vgl. Pearson 1995).

Da die junge, billige Maquiladora-Arbeiterin nicht mehr im gewünschten Ausmaß verfügbar ist, kommt es zur Einstellung verheirateter, älterer Frauen – die im Gegensatz zu ihren jungen Kolleginnen nun als reifer, verlässlicher und stabiler konzipiert werden⁶² – und von Männern. „[T]he pool of suitable female workers has dried up“ (Pearson 1991, S.156), wodurch die Firmen gezwungen waren Männer einzustellen, auch für Posten, wo Frauen bevorzugt wurden. So erklärte der Vorsitzende der *Asociación de Maquiladoras* (AMAC) 1988, dass Frauen zwar sorgsamer und verantwortungsvoller seien, Männer jedoch ebenfalls als ArbeiterInnen „akzeptiert“ seien (zit. nach Salzinger 2003, S.45).

Eine weitere Erklärung für die Maskulinisierung in den Maquiladoras liegt in der Zunahme von jenen Sektoren, welche traditionell eher Männer beschäftigen, also Metall- und Holzprodukte herstellen. Auch die Umstrukturierung des Arbeitsprozesses in der Maquiladora- Industrie und der Einsatz neuer Technologien führte zur vermehrten Einstellung von TechnikerInnen sowie administrativem Personal und zu einem Rückgang „einfacher“, das heißt unqualifizierter ArbeiterInnen (Pearson 1995, S. 155-160). Wright schreibt in diesem

⁶¹ Wie Rosenberg in ihrer Analyse zu Arbeitsaufständen in Piedras Negras, im Rahmen derer es zu gewalttätigen Auseinandersetzungen mit der Polizei kommt, zeigt, werden in den Medien nur Bilder gewaltbereiter, sich verteidigender Männer veröffentlicht, während kämpfende Frauen ausgeblendet werden. Sie kommt zum Schluss, dass damit nicht nur Gewalt gegen Frauen ausgeblendet, sondern vor allem Geschlechterstereotype reproduziert werden sollen (Rosenberg 2006, S. 41).

⁶² In den 1980ern wird die hohe Rotationsrate der ArbeiterInnenschaft in den Maquiladoras zu einem Problem für die Unternehmen. Grund dafür sind die enormen Lohneinbußen aufgrund der Abwertung des Peso, gekoppelt mit der hohen Nachfrage an ArbeiterInnen, die die ArbeiterInnenschaft auf der Suche nach besseren Arbeitsbedingungen mobiler macht. Die Gründe dafür wurden von den Unternehmen jedoch nicht in den schlechten Arbeitsbedingungen, sondern in der ArbeiterInnenschaft gesucht (vgl. Tiano 1994, S.72-98; Salzinger 2003, S.42-43).

Kontext von der Entstehung einer neuen Maquila-Elite, die sich mit dem Aufkommen neuer „high tech“ Produktionsweisen und den entsprechenden (Weiter-)Bildungsmaßnahmen bildete und von welcher Frauen bislang ausgeschlossen sind (vgl. Wright 2004, S.374), da diese nicht nur als unqualifiziert, sondern auch als nicht lernfähig und -willig gelten (vgl. Wright 1997; 2001). Das Bild der einfachen, jungen und billigen Maquiladora-Arbeiterin steht somit dem Bild des qualifizierten Arbeiters diametral gegenüber (vgl. Ong 1991 ,S. 291; Wright 2003, S. 30-31) und ist im Kontext gestiegener Technologisierung ein Mitgrund für den Rückgang des prozentuellen Frauenanteils in den Maquiladoras.

Neben der Maskulinisierung der ArbeiterInnenschaft führte der Boom der 1980er Jahre – wie schon erwähnt – auch zur Heterogenisierung der Gruppe der Frauen. Da die junge, kinderlose Arbeiterin mit mittlerer Schulbildung nicht mehr in dem Maße verfügbar war, mussten die Unternehmen auf ältere, verheiratete Frauen zurückgreifen. Dies betraf vor allem Maquiladoras im Textilsektor, wo die Arbeitsbedingungen im Vergleich zu den Elektronik-Maquiladoras weniger attraktiv sind und der Pool an BewerberInnen dementsprechend kleiner ist (vgl. Pearson 1995, S. 147-148).

Die Krise seit 2000 ermöglichte den Maquiladoras abermals strengere Selektionskriterien bei der Einstellung anzuwenden. Das Alter, um überhaupt in eine Maquiladora eintreten zu können, liegt bei 18 bis 35 Jahren (vgl. Zitat Interviewpartnerin 11, S. 76; Interviewpartnerin 13, Z2). In einzelnen Fällen werden Ausnahmen gemacht, wobei sich die betreffenden Personen ihres Ausnahmestatus bewusst sind. Den Kriterien der idealen ArbeiterIn nicht entsprechend, wissen sie, dass sie diese eine „Chance“, die ihnen gegeben wurde, jeden Tag aufs Neue beweisen müssen, um ihrer „ungerechtfertigten“ Einstellung gerecht zu werden. Eine Arbeiterin bringt dies in folgender Aussage auf den Punkt:

„Zuallererst bin ich dankbar, weil Arneses, Fabrik Nr. 6 mir diese Möglichkeit zu arbeiten gegeben hat, weil in diesem Alter Arbeit in einer Maquiladora zu finden, ist fast unmöglich, sie geben dir keine [...]. Das Unternehmen muss sehen, dass die erwachsenen, älteren Leute lieber und besser arbeiten, weil sie genau wissen, dass sie nirgends sonst eine Arbeit finden werden, deshalb müssen sie ihre Sache hier gut machen“ (Interviewpartnerin 13)

In der Maquiladora häufig mit Spott und Diskriminierung konfrontiert, entwickeln sie ihre eigenen Erzählungen, um ihre Anstellung zu rechtfertigen. So greifen sie häufig das Bild der verantwortungsvolleren, älteren Frau und Mutter, im Gegensatz zur unzuverlässigen, jungen, sexualisierten Arbeiterin auf (Interviewpartnerin 4, Z2; Interviewpartnerin 9, Z2). Durch diese widerstreitenden Konstruktionen der „guten ArbeiterIn“ gelingt es die Konkurrenz sowie den

Wettbewerb unter den ArbeiterInnen zu fördern und soziale Beziehungen der ArbeiterInnen untereinander zu regulieren.

Männlichkeit und Weiblichkeit sind Kategorien, welche den gesamten Produktionsprozess durchziehen. Unabhängig vom Sektor sind in allen Maquiladora-Betrieben Gender-Hierarchien anzutreffen, das heißt, dass die Arbeitsteilung innerhalb des Produktionsprozesses in den Fabriken entlang der Kategorie Geschlecht verläuft. Tätigkeiten, Posten und Positionen werden als männlich oder weiblich definiert und wahrgenommen, auch wenn dies nicht explizit ausgesprochen wird. Die Geschlechtersegregation erfolgt durch den zunehmenden Eintritt von Männern nicht mehr nur zwischen Arbeiterinnen und Supervisoren, sondern auch innerhalb der ArbeiterInnenschaft, indem die verschiedenen Posten *gendert* werden. Dies soll im nächsten Kapitel verdeutlicht werden.

7.2.1.3. Vergeschlechtlichte Arbeitshierarchien auf der Ebene einfacher ArbeiterInnen

Die Gleichsetzung von Weiblichkeit mit Unerfahrenheit und geringer Qualifikation führt dazu, dass Frauen in der internen Arbeitshierarchie die untersten Positionen einnehmen. Für Frauen ist es deshalb auch besonders schwer, in der internen Arbeitshierarchie aufzusteigen, da sie als billige, unerfahrene Arbeitskräfte gelten, die für leichte, einfache Arbeiten angestellt werden. So antwortete einer der interviewten Arbeiter auf die Frage, warum am Fließband vor allem Frauen tätig sind, folgendermaßen: „Es ist leichter, sie montieren, fügen Teile zusammen, es ist einfacher, deshalb holen sie öfter die Frauen ans Fließband, Männer können schwerere Arbeit machen“ (Interviewpartner 19). Auch der Personalchef einer Maquiladora im Papier-Sektor sah den Grund, warum gerade zu Beginn vor allem Frauen eingestellt wurden, darin, dass die Arbeit sehr einfach und deshalb für Frauen besonders geeignet ist (Interviewpartner 21, Z2)⁶³. Im Folgenden möchte ich anhand des Unternehmens *Arneses y Accesorios* Geschlechtersegregation und Arbeitshierarchien darlegen.

Für die interviewten ArbeiterInnen war Geschlecht unabhängig von der Arbeitsleistung und spielte keine explizite Rolle, da sie sich vor allem als ArbeiterInnen begriffen. „Es gibt keine Unterschiede, wir arbeiten alle gleich. Der Arbeiter hat kein Geschlecht“ (Interviewpartnerin 4)⁶⁴. Trotzdem weisen die Maquiladoras, in welchen die ArbeiterInnen beschäftigt sind, eine

⁶³ Wie im Deutschen hat das Adjektiv schwer (spanisch: pesado) eine doppelte Bedeutung und kann sich sowohl auf körperlich anstrengendere, als auch auf komplexere Arbeit beziehen. „Weibliche“ Arbeit wurde meist als „Facil“ (leicht, einfach) oder „no pesado“ beschrieben, wobei „facil“ sich vor allem auf einfache Tätigkeiten bezieht, die wenig Qualifikation erfordern.

⁶⁴ Eine mögliche Erklärung für die Nichtwahrnehmung von Geschlechtsunterschieden findet sich zum einen in der primären Identifikation der ArbeiterInnen als ArbeiterInnen, die sich vor allem im Gegensatz zu den

hohe geschlechtliche Segregation auf. Dies zeigt sich nicht nur in den höheren Positionen, wie GruppenleiterIn, SupervisorIn, *foreman* und Management, wo kaum Frauen anzutreffen sind, sondern auch in den unteren Posten der direkten, das heißt in der Produktion tätigen, ArbeiterInnen. Auf dieser Ebene werden Frauen und Männern zwar prinzipiell die gleichen Fähigkeiten und Begabungen für die verschiedenen Tätigkeitsbereiche zuerkannt, jedoch mit der Ausnahme der schweren/schwierigen Arbeiten, die Männern vorbehalten sind. „Schwer“ bzw. „Schwierig“ bezog sich dabei in erster Linie auf Körperkraft und „biologische“ Unterschiede, die von den ArbeiterInnen keine explizite Höherbewertung erfuhren, sondern lediglich eine mit mehr Körperkraft verbundene Tätigkeit beschrieben.

Dass diese auf „natürlichen“ Unterschieden beruhenden Tätigkeiten jedoch sehr wohl bewertet werden, zeigt sich besonders deutlich an der Entlohnung der direkt in der Produktion tätigen ArbeiterInnen, die dem Management und den SupervisorInnen unterstellt sind. An unterster Stelle stehen die einfachen ArbeiterInnen, welche die Fertigungstätigkeiten – dazu zählen das Löten, Zusammenstecken, Pressen, Verbinden von einzelnen Teilen – verrichten. Danach folgen Lager-Arbeiter und Material-Zubringer, die Qualitätskontrolle und der Schneidebereich, in welchem die Kabel zugeschnitten werden. In der untersten Ebene sind mehrheitlich Frauen angesiedelt. Vor allem das Montieren und Zusammenfügen von Kleinteilen, also jene Positionen die am Beginn der Produktionskette stehen, werden meist von Frauen ausgeführt, da diese Arbeit als „unmännlich“ gilt (vgl. Interviewpartnerin 11, Z2). Männer hingegen werden bei der Fertigung großer Kabelsysteme eingesetzt (vgl. ebd.). Hier ist nach wie vor das Bild der weiblichen, kleinen und geschickten Hände vorherrschend, das seit Beginn der Maquiladora-Industrie bei der Anrufung weiblicher Arbeitskraft wirkt. In den oberen drei Rängen sind mehrheitlich oder ausschließlich Männer anzutreffen. Das Lager und der Schneidebereich gelten auch als jene Positionen, die besonders viel Kraft erfordern, schwieriger zu bewerkstelligen sind und deshalb männlich besetzt sind⁶⁵. Die geschlechtliche

Supervisoren bzw. Vorgesetzten definieren (also die Stellung von „Klasse“ über „Geschlecht“). Zum anderen kann der Diskurs des „geschlechtslosen Arbeiters“ auf eine gezielte Unternehmensstrategie zurückgehen, um bestehende Geschlechter-Hierarchien zu verschleiern.

⁶⁵ Dabei wird oft außer Acht gelassen, dass die verschiedenen Bereiche unterschiedliche Funktionen beinhalten und zum Teil maschinell ausgeführt werden, also wenig körpereigene Kraft erfordern:

„Die Technologie ist heute schon sehr weit, es gibt Maschinen, man arbeitet nicht wie früher, händisch, ich denke eine Frau kann genau das gleiche machen wie ein Mann, da es nicht auf die Körperkraft ankommt, man arbeitet mit Maschinen, da macht es meist keinen Unterschied. Da wo ich arbeite zum Beispiel, das könnte eine Frau genauso machen, es gibt ganz unterschiedliche Positionen im Schneidebereich. Ich habe eine Cousine zum Beispiel, die auch dort arbeitet, für sie ist die Arbeit kein Problem“ (Interviewpartner 6, Z4).

Frauen, die selbst in diesem Bereich arbeiteten, haben keine Probleme die Tätigkeit auszuführen, so meinte eine andere Arbeiterin:

„Natürlich gibt es schwerere Arbeiten, wie im Schneidebereich zum Beispiel, dort gibt es mehr Männer, aber die Fähigkeit dazu haben Männer und Frauen. Als ich Überstunden machte, war ich oft in dieser Abteilung und

Arbeitsteilung wird von den ArbeiterInnen meist aufgrund biologischer, ergo natürlicher Differenzen wie Muskelkraft erklärt. Es gibt aber auch andere Erklärungen, wie die Aussage einer Arbeiterin zeigt, die den Grund für die Abwesenheit von Frauen im Schneidebereich nicht in der fehlenden Muskelkraft, sondern in den Kleidungs Vorschriften, die weiblichen Schönheitsidealen entgegenstehen, sieht.

„Im Zuschneidebereich arbeiten ausschließlich Männer, da man in dieser Zone Sicherheitsschuhe tragen muss und die Frauen möchten diese Schuhe nicht tragen, wenn sie in ihren Miniröcken kommen [...], sie finden sie hässlich“ (Interviewpartnerin 11).

Eine Frau im Schneidebereich würde demnach einem traditionellen Frauenbild und -verhalten entgegen stehen, weshalb sie „von selbst“ darauf verzichtet. Wie sich anhand dieses Beispiels zeigt, werden Frauen mittels biologistischer und kultureller Zuschreibungen als das schwache, schöne Geschlecht konstruiert bzw. „angerufen“ und so im Produktionsprozess ihren Plätzen entsprechend zugewiesen.

In den Diskursen zu männlichen bzw. weiblichen Verhalten und Tätigkeiten greifen SupervisorInnen, ManagerInnen und ArbeiterInnen auf bereits existierende Machtverhältnisse und hegemoniale Geschlechtervorstellungen zurück. Das heißt jedoch nicht, dass die ArbeiterInnen als bereits fertig konstituierte Subjekte die Maquiladoras betreten. Vielmehr müssen, da der Prozess der Subjektkonstitution nie abgeschlossen ist, diese beständig (re-) produziert werden, um Geschlecht für die Produktion nutzbar zu machen und die arbeitenden Subjekte kontrollieren bzw. regulieren zu können. Das heißt, Geschlecht wird nicht nur in Einstellungspolitiken mobilisiert, sondern muss auch im Arbeitsprozess selbst beständig angerufen werden, um möglichst gewinnbringende Identitäten hervorzubringen. Welche Diskurse zu Weiblichkeit und Männlichkeit in den Maquiladoras bestimmend sind und durch welche Praktiken sich diese an die ArbeiterInnen adressieren, ist Thema des folgenden Kapitels.

ich hatte keine Probleme. Wenn du etwas lernen willst und sie geben dir die Möglichkeit dazu, lernst du es auch“ (vgl. Interviewpartnerin 18; Z3).

Salzinger zeigt außerdem, dass Tätigkeiten, die heute für Frauen aufgrund ihrer physischen Verfasstheit als zu schwer gelten, noch vor wenigen Jahren ausschließlich von Frauen besetzt wurden (vgl. Salzinger 2003, S. 65).

7.2.2. Die Reproduktion feminisierter Arbeitskraft

Auch wenn es – wie gezeigt wurde – zu starken Verschiebungen in der Zusammensetzung der Arbeitskraft in den Maquiladoras gekommen ist, so strukturiert die Kategorie der Weiblichkeit nach wie vor die Produktion und stellt die Norm dar „against which workers are assessed in hiring and labor control, both in terms of their fitness for the work and in terms of what is possible and acceptable to expect of them in production“ (Salzinger 2003, S.48). Weiblichkeit ist dabei nicht zwangsläufig an den weiblichen Körper gebunden, sondern bezeichnet vielmehr ein Set an Bedeutungen, wie Billigkeit, Sanftmut und Unterwürfigkeit, die den Standard für ArbeiterInnen vorgeben (vgl. Salzinger 2003, S. 37).

Die Anstellung von Frauen wurde nicht nur biologistisch, aufgrund körperlicher Voraussetzungen, wie den geschickten feinen Händen, gerechtfertigt, sondern auch über kulturelle Zuschreibungen. Frauen wurden als verantwortungsbewusst, unterwürfig, gehorsam und sorgfältig beschrieben, die wenig bzw. keine gewerkschaftliche Organisation aufweisen und als weniger rebellisch als Männer galten. Diese wurden als faul, unverantwortlich und fordernd dargestellt und stellten den Gegenpol zur Maquiladora-Arbeiterin dar (Salzinger 1997, S. 549). Im Gegensatz zu Männern seien Frauen außerdem geduldiger, um die gleiche Tätigkeit für mehrere Stunden auszuführen und könnten länger still sitzen (vgl. Salzinger 2004; Bank Muñoz 2008, S. 101).). In den Interviews kommt vor allem das höhere Verantwortungsbewusstsein von Frauen mehrmals zur Sprache: „Ich denke wir arbeiten besser und fehlen weniger, als die Männer, normalerweise trinken die Männer am Sonntag und kommen am Montag nicht zur Arbeit“ (Interviewpartnerin 4; vgl. auch Interviewpartnerin 18, Z1). Obwohl die Arbeiterinnen selbst viele dieser Zuschreibungen in den Unruhen und Streiks der 1980er Jahre erheblich in Frage stellten, stellt diese Konzeption von produktiver Weiblichkeit nach wie vor den Anforderungskatalog an Maquiladora-ArbeiterInnen dar (vgl. Salzinger 2003, S. 40-47).

7.2.2.1. Männlichkeit in den Maquiladoras

Der Eintritt von Männern in die Maquiladora-Industrie als ArbeiterInnen war zögerlich, doch Ende der 1980er Jahre stellten Männer fast die Hälfte der ArbeiterInnenschaft dar (vgl. Salzinger 2003; dies. 2001, S. 14). Der Vorsitzende der AMAC erklärt in einem Interview die steigende Präsenz männlicher ArbeiterInnen in den Maquiladoras mit ihrem Wandel von problematischen Arbeitern hin zu „maquila-grade females“. „It was a process of acculturation for men to incorporate themselves into production (...) with the years they have changed; now

they have a mentality oriented toward the industry“ (zit. nach Salzinger 2003, S.48). Die Inkorporation von Männern in die Maquiladoras stellte jedoch nicht nur für die Arbeiter eine neue Situation dar. Auch die Unternehmen mussten ein vergeschlechtlichtes Produktions- und Kontrollsystem an die veränderte geschlechtliche Zusammensetzung der Arbeitskraft anpassen (vgl. Salzinger 2003, S. 48). Die Kategorien „männlich“ und „weiblich“ fanden, in den folgenden Jahren, je nach Maquiladora unterschiedliche Bedeutungen, wie Salzinger in ihrer Analyse von vier Maquiladoras zeigt (vgl. 2003; 1997).

Der Eintritt von Männern in die Maquiladoras und in als unqualifiziert definierte „Frauenjobs“ ging bzw. geht oft mit einer sozialen Abwertung einher (Ong 1991, S.292). Die Zuweisung zu einem feminisierten Posten wird als erniedrigend und beschämend empfunden und kann sogar als Strafmaßnahme dienen, um Arbeiter zu disziplinieren (vgl. Interviewpartnerin 16, Z3; Salzinger 2003, S.69). Männlichkeit muss deshalb auf einer anderen Ebene – sei es durch das Management oder die ArbeiterInnen selbst – wieder hergestellt werden. Dies kann durch die (Re-)Definition bestimmter Produktionssektoren als männlich und deren entsprechenden Höherbewertung bzw. durch die Schaffung neuer, qualifizierterer Arbeitsplätze, die zumeist Männern vorbehalten sind, geschehen.

Männlichkeit ist jedoch vor allem an die Posten des *foreman*, Supervisors und Gruppenleiters, die eine überwachende, höhergestellte Funktion einnehmen und über die ArbeiterInnen verfügen können, geknüpft. Sie stellen eine Art Neuordnung der patriarchalen Ordnung auf Fabriksebene dar und ersetzen die Autorität des Vaters bzw. des Ehemannes mit der des Supervisors (vgl. Wilson 2003, S. 64). Durch die direkte Macht, die sie über die ArbeiterInnen ausüben können, wird außerdem ihre untergeordnete, „feminisierte“ Position dem Management und den EigentümerInnen gegenüber ausgeglichen.

Den einfachen Arbeitern bleibt dies verwehrt, aufgrund ihrer Position werden sie nicht nur von Supervisoren, sondern auch von den weiblichen ArbeiterInnen als verweiblicht angesehen (vgl. Wilson 2003, S. 66-67). Dies trifft besonders zu, wenn die ArbeiterInnenschaft mehrheitlich aus Frauen besteht und die überwachenden und leitenden Positionen von Männern ausgeführt werden. In diesem Kontext, wo Männlichkeit und Überwachung gleichgesetzt sind, werden Arbeiter als Nicht-Männer wahrgenommen (vgl. Salzinger 1997, S. 557). Salzinger zeigt dies am Zitat einer jungen Frau: “In the street they [men] mess with us, but here, we mess with them a little. We make fun of them and they get embarrassed.“ (ebd.). Dieser Statusverlust und die drohende „Verweiblichung“ der Arbeiter werden jedoch auch von Management und Supervisoren gezielt eingesetzt, um die Produktivität und Konkurrenz unter den ArbeiterInnen zu erhöhen. So beobachtet Lugo (1990), dass Männer,

die weniger Produktionsoutput als ihre KollegInnen erzielen, ihren Status als *Macho* verlieren.

„The image that he might reflect is that of an unmasculine male, especially in front of the women and the other ‘machista’ men. [...] Thus, part of being able to keep up with the quota is, to a large extent, part of maintaining the macho image” (ebd. S. 187-188).

Männlichkeit und Machismo werden somit von den Unternehmen produktivitätssteigernd eingesetzt und dienen zugleich der Arbeitskontrolle als auch der Regulierung sozialer Beziehungen in den Maquiladoras.

7.2.2.2. Weiblichkeit in den Maquiladoras

Die Anstellung von Frauen in den Maquiladoras hatte durchaus widersprüchliche Konsequenzen zur Folge, wie sie sich auch in der Forschungsliteratur dazu widerspiegeln. Zum einen wurde auf patriarchale Strukturen zurückgegriffen und Frauen als fügsame, billige Arbeitskräfte ausgebeutet, zum anderen bewirkte die Lohnarbeit in den Maquiladoras eine neue Form von Freiheit und Autonomie. Dies stellte traditionelle Geschlechterrollen in Frage, jene Rollen auf welche die Unternehmen in ihrer Einstellungspolitik und im Produktionsprozess rekurrten (vgl. Salzinger 2003, S. 40). Jene zu bestätigen und zu reproduzieren, das heißt Frauen in ihren traditionellen Rollen als „Frauen“ anzurufen, war und ist somit wichtiger Bestandteil im Produktionsprozess. „Rather than encouraging autonomy and self-reliance, work in assembly plants is assumed to deepen obedience to patriarchal authority and acquiescence to traditional female gender roles” (Tiano 1994, S. 46).

Dies wird durch außerordentliche Aktivitäten, die die Unternehmensleitungen außerhalb der Arbeitszeiten organisieren, gewährleistet. Dazu zählen Make-Up-Kurse, Wahlen zur Miss Maquiladora, Kochkurse und Schönheitswettbewerbe (vgl. Peña 1997, S.93; Tiano 1994, S. 46). Ähnlich wie die schon zuvor beschriebenen Freizeitangebote (vgl. Kapitel 7.1.2.), dienen auch diese der Bindung und Identifikation der Arbeiterinnen an das bzw. mit dem Unternehmen. Dadurch soll auf eine „freiwillige“ Art und Weise Gehorsamkeit, die Unterwerfung unter Unternehmensziele und damit Produktivitätssteigerung geleistet werden. Die Unternehmen drücken in diesen Angeboten ihre Sorge um das Wohlergehen der Arbeiterinnen aus und bekräftigen gleichzeitig traditionelle Standards weiblicher Schönheit und weiblichen Verhaltens (vgl. Prieto Iglesias 1997, S. 75). Das heißt es erfolgt nicht nur eine stärkere Bindung an das Unternehmen als Arbeiterin, sondern auch an die eigene

weibliche Identität, die wiederum vom Unternehmen nutzbar gemacht wird. „[S]uch events keep them from reflecting on their exploitation as workers and their oppression as women” (vgl. Prieto 1997, S.75). Dass und wie weibliche Schönheitsideale wirken und als Platzanweiser fungieren, um Frauen von bestimmten Positionen fernzuhalten, zeigt sich in dem zuvor gebrachten Zitat einer Arbeiterin, die den Grund für die Abwesenheit von Frauen im Schneidebereich nicht in der fehlenden Muskelkraft, sondern in den Kleidervorschriften, die weiblichen Schönheitsidealen entgegenstehen, sieht (siehe S. 85).

Ein weiteres wichtiges Element im Produktionsprozess, welches eingesetzt wird, um die Arbeiterinnen in ihrer untergeordneten Rolle als Frau und Arbeiterin zu halten, ist der Einsatz von Sexualität. Dies ist Thema des nächsten Kapitels.

7.2.3 Die heterosexuelle Matrix⁶⁶ als Kontrollinstrument: Sexualität und Arbeitsplatz

Sexualität nimmt im Produktionsprozess eine nicht zu unterschätzende Rolle ein und tritt in verschiedenen Formen sowie auf unterschiedlichen Ebenen auf.

‘Far from being marginal to the workplace, sexuality is everywhere. It is alluded to in dress and self-presentation, in jokes and gossip, looks and flirtations, secret affairs and dalliances, in fantasy, and in the range of coercive behaviours that we now call sexual harassment.’ (Pringle zit. nach Fleming 2007, S.)

Untrennbar mit Machtverhältnissen verbunden, dient sie der Festigung von Geschlechterverhältnissen und Arbeitshierarchien (vgl. Yelvington 1995, S. 185). Die im Zitat angesprochenen Artikulationsformen von Sexualität sind auch in den Maquiladoras anzutreffen. Sie beinhalten sexuelle Beziehungen zwischen Supervisoren und Arbeiterinnen oder Gruppenleiterinnen, aber auch unter den ArbeiterInnen, das Flirten und zweideutige Sprechen bis hin zu sexueller Belästigung⁶⁷.

Im Folgenden soll vor allem die regulierende, geschlechterkonstituierende Dimension von Sexualität in den Maquiladoras behandelt werden und gezeigt werden, wie diese im Rahmen

⁶⁶ Judith Butler zufolge ist das sexuelle Begehren in Form der Heterosexualität wesentlicher Bestandteil in der Konstruktion von Männern und Frauen. Die heterosexuelle Matrix ist der Begriff, der die Aufeinander-Bezogenheit von Gender, „biologischem“ Geschlecht und Sexualität bezeichnet. Das bedeutet, dass starre Geschlechtsidentitäten durch die „zwanghafte Praxis der Heterosexualität gegensätzlich und hierarchisch“ (Butler, 1991, S.220, Anmerkung 6) definiert werden.

⁶⁷ In einer Studie zur Maquiladora-Industrie des Bundesstaates Sonoras gaben 18% der Arbeiterinnen an, sexuell belästigt worden zu sein. Wahrscheinlich ist dieser Prozentsatz sogar noch höher, da – neben den 64%, die mit „Nein“ antworteten –, weitere 18% der ArbeiterInnen zu dieser Frage keine Auskunft geben wollten (vgl. Covarrubias V./Grijalva M. 2004, S.47).

des Produktionsprozesses eingesetzt wird⁶⁸. Dies geschieht nicht nur in Form von sexueller Belästigung im engen Sinn, sondern vor allem durch Flirten, zweideutige Witze und „freiwillige“ sexuelle Beziehungen. All diesen Formen ist jedoch gemein, dass es um die “control of women workers, of women as workers and workers as women” und die “particular constructions of gender, especially organizational imperatives to ‘do gender’ in a particular manner” geht (Henson/Krasas Rogers 1997, S. 216). Das heißt Frauen werden mittels sexualisierter Diskurse und Praktiken als Frauen angerufen und aufgefordert, sich ihrem Geschlecht entsprechend zu verhalten und die zugewiesene Identität anzunehmen bzw. auszuführen. Gleichzeitig werden Männer, als jene, die auswählen, initiieren und agieren in ihrer übergeordneten Identität bekräftigt. Dies lässt sich gut anhand des Flirtens zeigen, eine Ausdrucksform sexuellen Begehrens bzw. von Sexualität, die auf den ersten Blick harmlos wirken mag. In Anlehnung einer Studie Yelvingtons zu Flirten in einer Fabrik in Trinidad, verstehe ich Flirten jedoch als Instrument der Machtausübung in einem Kontext asymmetrischer Machtverhältnisse, durch welches Geschlecht bzw. Geschlechterverhältnisse hergestellt werden (vgl. Yelvington S. 1996 314, S.329). Meist von Männern initiiert, ist Flirten in den Maquiladoras eine Möglichkeit Frauen zu kontrollieren, indem sie in ihren Positionen als untergeordnet und potentiell verfügbar festgeschrieben werden und die Autorität der männlichen Arbeiter oder Supervisoren bekräftigt wird. So erklärt eine Arbeiterin: „Ja, sie (die Supervisoren) flirten viel. Als Supervisoren haben sie die Autorität die Frauen zu erobern“ (Interviewpartnerin 3).

Diese Autorität zeigt sich beispielsweise in der Möglichkeit der Supervisoren, ArbeiterInnen zu versetzen, das heißt sie einer anderen Linie oder einer anderen Position zuzuweisen, um ihnen „näher zu sein“ und sie in ihren Verfügungsbereich zu bekommen. Das Instrument des Versetzens kann jedoch auch dazu benutzt werden, um Arbeiterinnen, die sich gegen sexuelle Übergriffe⁶⁹ wehren bzw. diese erdulden, zu bestrafen bzw. zu belohnen. In beiden Fällen kontrolliert der Supervisor die Arbeiterin nicht nur als Arbeiterin, sondern auch als Frau, die „Ungehorsamkeit“ oder Zurückweisung durch die ArbeiterIn würde nicht nur die Autorität des Supervisor angreifen, sondern auch seine Position als Mann.

Diese Art der Kontrolle und Geschlechterkonstruktion zeigt sich, aufgrund der starken, direkten Abhängigkeit der Arbeiterinnen von den Supervisoren, deren klar übergeordneten Position bzw. der untergeordneten Position der Arbeiterinnen und der hohen geschlechtlichen

⁶⁸ Auch wenn in dieser Arbeit Sexualität im Kontext von Arbeitsorganisation als Kontrollmittel analysiert wird, soll nicht unerwähnt bleiben, dass Sexualität auch einen Ort des Widerstands darstellen kann (vgl. Fleming 2007, S. 252).

⁶⁹ Der Begriff „sexueller Übergriff“ beinhaltet in diesem Zusammenhang sexuelle Artikulationsformen von Flirten bis hin zu sexueller Belästigung und Gewalt.

Segregation, besonders deutlich (vgl. ebd.)⁷⁰. Sexuelle Beziehungen zwischen Supervisoren und Arbeiterinnen sind nichts ungewöhnliches, im Gegenteil sie werden als „normal“ angesehen, wie die folgenden Zitate zeigen:

„Sagen wir es so, ein Supervisor, der keine hat, muss schon sehr dumm sein. Es ist so, wenn eine Frau hübsch ist, wählt er sie aus und wenn sie darauf einsteigt, enden sie als LiebhaberInnen. Es hat schon Probleme gegeben mit Supervisoren, wo die Frau sich nicht belästigen lassen wollte, aber wenn die Frau es will, enden sie als LiebhaberInnen und das ist fast immer so“ (Interviewpartner 10).

„Jeder Supervisor hat seine Liebhaberin in der Maquiladora. Einige sind ledig, andere verheiratet, aber das ist eigentlich egal.“ (Interviewpartnerin 7)

Flirts und Anspielungen werden meist, wie schon erwähnt, von den Supervisoren initiiert (vgl. Interviewpartnerin 7, Z3; Interviewpartnerin 9, Z3; Yelvington 1995, S.161). Sie sind es auch, die die entsprechende Bewegungsfreiheit in der Fabrik genießen, um Arbeiterinnen auszuwählen und zu „besuchen“, während die Arbeiterinnen an ihre Positionen gebunden sind und diese nur mit Erlaubnis des Supervisors verlassen dürfen (vgl. Yelvington 1995, S.161). Die Frauen, die in die Flirts oder in sexuelle Beziehungen mit den Supervisoren einsteigen, wissen um ihre „machtlose“ Position, im Vergleich zu jener des Supervisors, und den Konsequenzen bei einer ablehnenden Haltung. Diese reichen von der Versetzung auf einen schwierigeren Posten, nicht genehmigten Urlauben, höheren Produktionsquoten bis hin zur Kündigung (vgl. Peña 1997, S.119). Eine Arbeiterin beschreibt dies folgendermaßen:

„Man sieht das oft, dass jemand um Erlaubnis für etwas bittet und sie geben sie nicht und sagen: ‚Im Austausch für was?‘ Es gibt noch mehr sexuelle Belästigung und Mobbing in der Nachtschicht, zum Beispiel laden sie dich in die Disko ein und wenn du nicht mitgehst, versetzen sie dich auf eine anstrengendere Position“ (Interviewpartnerin 9)

Umgekehrt dürfen Frauen, die in der Gunst eines Supervisors stehen, mit einer Reihe von Vorteilen rechnen, wie zum Beispiel Bevorzugung bei der Urlaubsplanung, Krankenständen und Abwesenheiten, der Zuteilung zu leichteren Positionen, weniger Arbeitsdruck, mehr Pausen oder die Chance auf Aufstieg. (vgl. Interviewpartner 10, Z1; Interviewpartnerin 7, Z3 u Z4; Peña 1997, S.95).

⁷⁰ Henson/Krasas Rogers berufen sich auf neue Forschungen, die zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit sexueller Belästigung im Kontext hoher Geschlechtersegregation, starker Arbeitshierarchien und der Besetzung der untersten Ränge durch Frauen, größer ist (1997, S. 218). Zum gleichen Ergebnis kommt auch Kelly-Fernandez (1983, S.141).

Der Statusgewinn drückt sich jedoch nicht nur in der Spezialbehandlung durch den Supervisor, sondern auch im Verhältnis zu den KollegInnen aus, die diese Privilegien nicht genießen und einen niedrigeren Status einnehmen. Der Supervisor „beschützt“ die Auserwählte vor möglichen Feindseligkeiten der anderen (vgl. Interviewpartnerin 7, Z4), die – wie ein Arbeiter beschreibt – nun „glaubt mehr zu sein und das Recht hat ihre KollegInnen anzuschreien, nicht zu arbeiten, weil sie mit dem Supervisor geht und dieser nichts sagen wird“ (Interviewpartner 10). Die Grenze zwischen „freiwilligen“ sexuellen Beziehungen und sexueller Belästigung ist im Falle dieser Beziehungen aufgrund der inwohnenden Machtverhältnissen und Asymmetrien schwer zu ziehen.

Für das Unternehmen bieten diese Beziehungen mehrere Vorteile. Zum einen fördern sie die Konkurrenz unter der ArbeiterInnenschaft. Es wird ein Wettkampf unter den Frauen um den Supervisor initiiert, die ArbeiterInnen nehmen sich als KonkurrentInnen wahr. Durch die Bevorzugung einzelner Frauen wird die Missgunst der Anderen geweckt, und es kommt zur Entsolidarisierung. Diese Spaltung betrifft jedoch nicht nur die jungen, hübschen ArbeiterInnen, die als potentielle KandidatInnen gelten, sondern gilt für die gesamte ArbeiterInnenschaft. Ältere Frauen und Männer finden in diesem „Spiel“ keine Berücksichtigung und sehen sich mit der Bevorzugung ihrer jungen Kolleginnen konfrontiert.

„Die Supervisoren sind netter, wenn die Frau hübsch ist, schön ist, mit gutem Körper und so, sie bevorzugen sie. Mit der Frau, die schon älter ist, gehen sie anders um, sie machen einen Unterschied, und mit den Männern genauso“ (Interviewpartner 10).

Die Zustimmung der Frauen zu Flirts oder sexuelle Begegnungen wird von Seiten der anderen ArbeiterInnen nicht aus der untergeordneten, „machtlosen“ Position der Frau erklärt, sondern aufgrund des respektlosen, hurenhaften Charakters derselben. So meinte eine ältere, verheiratete Arbeiterin, dass sich die Frauen in den Maquiladoras in ihren Miniröcken und ausgeschnittenen Blusen regelrecht anbieten würden (vgl. Interviewpartnerin 9, Z4). Eine Andere berichtete, dass sie von ihren KollegInnen gemobbt und sie auf den Toilettenwänden als Hure beschimpft wurde, da ihr eine Beziehung mit einem Supervisor unterstellt wurde (vgl. Interviewpartnerin 7, Z5). Hier kommt es zur abermaligen Trennung zwischen der jungen, „leicht zu habenden“, sexualisierten Frau und der älteren, respektablen, verantwortungsvollen Frau mit Mann und Familie, welche sich auch in folgender Aussage eines Arbeiters zeigt:

„Der Supervisor zwingt sie nicht, aber welche Frau will nicht mit ihrem Chef gehen? Fast alle sagen ja, fast allen gefällt das, aber ja es gibt auch Frauen die respektvoll sind, die verheiratet sind und ihren Mann respektieren oder auch *señoritas*, die nicht von diesem Schlag sind“ (Interviewpartner 1).

Diese beschriebene Zurückhaltung einiger Frauen dient abermals dazu, die traditionelle Definition zwischen guten (also nicht verfügbaren) und schlechten Frauen zu bekräftigen. Egal welche dieser Positionen oder Rollen Frauen einnehmen, „[i]n both cases, male domination and female subordination are reconstituted (or recomposed) and women kept in their ‘place’ on the shop floor“ (Wilson 2003, 67-68).

Neben der Spaltung der ArbeiterInnen bieten die Beziehungen zu ArbeiterInnen jedoch noch einen weiteren Vorteil für die Unternehmen. Sie schaffen Loyalitäten und wirken so effizienzsteigernd und besänftigend (vgl. Fernandez-Kelly 1983, S.141). Die betreffenden Frauen dienen den Supervisoren im Austausch für die Privilegien als Informantinnen. Aufgrund der hohen Anzahl der ArbeiterInnen ist es für die SupervisorInnen unmöglich alles im Auge und unter Kontrolle zu behalten, das heißt sie sind auf die Informationen sowie Unterstützung der GruppenleiterInnen und bestimmter ArbeiterInnen angewiesen (vgl. Peña 1997, S. 119). Dabei dienen sexuelle Belästigung oder die Schaffung sexualisierter, spezieller Beziehungen von Supervisoren mit Gruppenleiterinnen oder Arbeiterinnen dazu, Zugang zu „vertraulichen“ Informationen zu erhalten und Schwachstellen im Produktionsprozess ausfindig zu machen.

Doch nicht nur ArbeiterInnen sollen dadurch kontrolliert und auf den ihnen zugewiesenen Plätzen gehalten werden, dies trifft auch auf die Supervisoren selbst zu. So wird der unbegrenzte Zugang der Supervisoren zu den Arbeiterinnen vom höheren Management bewusst toleriert, um diese angesichts ihres untergeordneten Status dem Management und den EigentümerInnen gegenüber zahm zu halten (vgl. Wilson 2003, S. 66). Durch die zugesprochene Verfügungsgewalt über die Sexualität der arbeitenden Frauen wird den Supervisoren ein Teil ihres Macht- und Kontrollverlusts, den sie als unterstes Glied im Management erfahren, rückerstattet (vgl. Bank Muñoz 2008, S. 121-122).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass all die beschriebenen Ausdrucksformen und Instrumentalisierungen von Sexualität dem Zweck dienen, Produktivitätsraten und Profite zu sichern. Diskriminierung sowie Bevorzugung einzelner ArbeiterInnen stellen Strategien dar, Misstrauen und Wettbewerb unter den ArbeiterInnen zu schüren und so die Kontrolle der ArbeiterInnen zu gewährleisten, welche notwendig ist, um Profite sicherzustellen (vgl. ebd.) Gleichzeitig werden mittels der heterosexuellen Anrufung Geschlechteridentitäten und Arbeitshierarchien gefestigt und so die ArbeiterInnen auf ihren Plätzen gehalten.

7.2.4. Zusammenfassung

Ziel dieses Kapitels war zu zeigen, wie vergeschlechtliche Identitäten und Arbeitshierarchien in den Maquiladoras angerufen und (re-)produziert werden, um Arbeitskontrolle und damit zusammenhängend Profitmaximierung zu gewährleisten. Die Ausbeutung der Arbeitskraft wird über die Herstellung starrer Geschlechteridentitäten gewährleistet, die nicht nur außerhalb der Maquiladoras, sondern auch innerhalb derselben gebildet werden. Dabei zeigt sich, dass die Identität der „guten Maquiladora-Arbeiterin“ mit hegemonialen Vorstellungen zu Geschlecht verwoben ist und dass diese gezielt angerufen werden, um die Arbeiterinnen in ihrer untergeordneten Position zu halten. Der Eintritt von Männer wurde durch die Ansiedlung neuer, technologisch ausgereifterer Maquiladoras begünstigt, die „männliche“, das heißt qualifizierte Arbeitsplätze zur Verfügung stellten. Männer traten auch in den traditionellen Maquiladora-Sektor ein, jedoch meist in den höheren oder als „schwieriger/schwerer“ definierten Positionen, wodurch sie – den arbeitenden Frauen übergeordnet – ihre Männlichkeit in einer feminisierten Industrie behaupten konnten.

Männlichkeit als auch Weiblichkeit werden kontrollierend eingesetzt, sie strukturieren Tätigkeiten, Sektoren und Identitäten. Frauen und Männer kommen nicht als abgeschlossene, „fertige“ Subjekte in die Maquiladoras, sondern sind in einem Prozess der ständigen Wiederholung der eingenommenen Identitäten und Positionen. Sie müssen ihre Weiblichkeit und Männlichkeit stetig beweisen, wodurch die ArbeiterInnen in einen Wettbewerb und ein Konkurrenzverhältnis mit dem jeweils eigenen, als auch dem anderen Geschlecht treten.

Besonders deutlich zeigte sich die Verknüpfung von Geschlecht, Arbeitshierarchien und Kontrolle in den sexuellen Beziehungen, Flirts und Belästigungen, die asymmetrische Machtverhältnisse in den Maquiladoras reproduzieren sowie Geschlechteridentitäten konstituieren und profitmaximierend einsetzen.

8. Zusammenfassung und Ausblick

Thema dieser Arbeit war die Maquiladora-Industrie, die anhand des theoretischen Konzepts der Subjektivierung untersucht wurde. Dadurch sollte ein Konzept, welches meist auf einer sehr abstrakten, symbolischen Ebene verhandelt wird, an einen konkreten Kontext und Praktiken rückgebunden werden, um die Verknüpfungen von kultureller und sozial-ökonomischer Ebene darzustellen ohne diese aufeinander zu reduzieren.

Die These war, dass die Subjektivierung ein zentrales Element im Produktionsprozess der Maquiladoras darstellt und profit- sowie produktionssichernd wirkt, da sie die Kontrolle der ArbeiterInnen und Reproduktion von Machtverhältnissen gewährleistet. Um zu zeigen, wie Subjektivierung stattfindet, wurde auf zwei Konzepte zurückgegriffen, die Disziplinarmacht und die Anrufung, mittels derer die Maquiladora-Industrie untersucht wurde.

Erstere arbeitet über die Disziplinierung der Subjekte, indem sie Raum und Zeit reguliert bzw. normiert und Tätigkeiten, Bewegungen sowie Verhaltensweisen der ArbeiterInnen bis ins kleinste Detail festlegt und kontrolliert. Dadurch soll die Nützlichkeit der ArbeiterInnen bei gleichzeitiger Unterwerfung derselben unter die vorherrschenden Produktionsbedingungen erhöht werden. Dabei bedient sie sich Überwachungsmaßnahmen und Sanktionen, um die Subjekte auf ihr richtiges Verhalten „hin zu trainieren“ und „disziplinierte“ sowie produktive ArbeiterInnen zu schaffen.

Die zweite besprochene Subjektivierungsform war die Anrufung, mit welcher gezeigt werden konnte, wie Arbeitshierarchien und asymmetrische Machtverhältnisse in den Maquiladoras (re-)produziert werden. Dabei konnte bewiesen werden, dass Geschlecht eine wesentliche Rolle einnimmt, nicht nur bei der Anrufung der ArbeiterInnen, sondern auch als den gesamten Produktionsprozess strukturierende Kategorie. Tätigkeiten und Arbeitsbereiche werden als männlich oder weiblich definiert und der asymmetrischen Geschlechterordnung entsprechend, hierarchisiert. Die Anrufung als Frau bzw. als Mann weist den ArbeiterInnen ihren Platz in der Produktion zu, sie (re-)produziert bestimmte, gewinnbringende Geschlechteridentitäten und stützt damit nicht nur asymmetrische Arbeits-, sondern auch Geschlechterverhältnisse. Durch die Bildung hierarchisierter, differenzieller Identitäten und Subjektformen treten die ArbeiterInnen in ein Konkurrenzverhältnis zueinander, wodurch Loyalitäten und informelle Netzwerke möglichst unterbunden werden sollen.

Auch wenn in dieser Arbeit diese zwei Konzepte getrennt voneinander behandelt wurden, um den Prozess der Subjektivierung darzulegen, so bedeutet dies nicht, dass diese analytische Trennung in der Empirie so aufrecht zu erhalten ist. Anrufung wirkt immer auch

disziplinierend, und Disziplinierung arbeitet immer auch anrufend. So hat die Zuweisung zu einer weiblichen Subjektposition sehr wohl einen disziplinierenden Charakter, da sie an bestimmte Verhaltensweisen gekoppelt ist, die bei Bedarf sanktioniert werden können. Genauso beinhaltet die räumliche und zeitliche Einteilung der Individuen sowie die ständige Überwachung eine klassifizierende, normierende Komponente, die anrufend, das heißt identitätskonstituierend und plätzezuweisend wirkt.

Die Motivation diese Arbeit zu schreiben, war aufzuzeigen, welche Formen von Kontrolle und Regulierung angewendet werden, um Menschen „funktionieren zu machen“. Dabei wurde gezeigt, wie sich solche Prozesse gestalten und Wirkungsweisen von Macht dargelegt, die aufgrund ihrer leisen, oft selbstverständlichen Erscheinungsformen wenig beachtet werden.

Subjektwerdung ist ein Prozess, der nie abgeschlossen ist und deshalb immer die Möglichkeit von Veränderung und Widerstand impliziert. Da Macht nur auf „freie Subjekte“ ausgeübt werden kann, beinhaltet Macht auch immer Widerstand. In dieser Arbeit sollte deshalb keineswegs der Anschein von Auswegslosigkeit erweckt werden oder einer Viktimisierung mexikanischer ArbeiterInnen Vorschub geleistet werden. Im Gegenteil, es gibt eine Reihe von Widerständen und Kämpfen in den Maquiladoras, die sich genau gegen diese Art der subjektivierenden Unterwerfung und kapitalistischen Ausbeutung wehren. Diese finden, auf verschiedenen Ebenen, mit unterschiedlicher Reichweite und Tiefe, individuell oder kollektiv, mit langer Vorbereitung oder spontan, statt. Viele der in dieser Arbeit beschriebenen Machtmechanismen bilden dabei Gegenstand von Kritik und Widerstand, meist in Verbindung mit der Forderung nach gerechter Entlohnung und menschenwürdiger Behandlung.

Die ArbeiterInnen in Acuña und Piedras Negras, die Orte meines Forschungsaufenthalts, weisen eine lange Geschichte an Kämpfen gegen Ausbeutung und Subjektivierungsformen vor. Dies reicht von Streiks, über die Einforderung von Rechten bei Arbeitsausschüssen, bis hin zu Treffen organisierter ArbeiterInnen mit hochrangigen US-ManagerInnen der betreffenden Unternehmen und AktionärInnen. Anhand der Berichte zu diesen Treffen geht hervor, dass neben den Forderungen nach gerechter Bezahlung, vor allem missbräuchliche Praktiken der Supervisoren und die starke Kontrolle thematisiert werden. So wurden unter anderem restriktive Klopausen, sexuelle Belästigung, die Zuweisung zu Schichten und Positionen ohne Einverständnis des/der ArbeiterIn oder die Diskriminierung älterer oder „hässlicher“ Arbeiterinnen als nicht akzeptierbare Praktiken genannt (vgl. CFO 2007; CFO 2008a). Einen eigenen Punkt bildete auch die Regulierung von Sexualität, da sich die ArbeiterInnen dagegen wehrten, dass zum einen sexuelle Beziehungen (zwischen

Supervisoren und Arbeiterinnen) in den Maquiladoras geduldet werden, zum anderen jedoch EhepartnerInnen in getrennten Abteilungen arbeiten müssen (vgl. CFO 2007). Widerstand zeigt sich auch dort, wo körperliche Grenzen überschritten werden und ArbeiterInnen gesundheitliche Probleme, wie zum Beispiel Gelenks- oder Bandscheibenprobleme aufgrund der anstrengenden, wiederholenden Tätigkeiten vorweisen (vgl. CFO 2008a). So ist ein wichtiges, häufig genanntes Thema die Einhaltung bzw. Verbesserung von Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen (CFO 2008). Daran zeigt sich, dass Widerstand nicht nur die Zurückweisung bestimmter Subjektivierungsformen, sondern auch die Bildung alternativer Subjektivitäten sowie die Einforderung diese zu respektieren und Möglichkeiten der Realisierung zu bieten, beinhaltet.

Peña kommt in seiner Studie zu dem Schluss, dass sich Widerstand in den Maquiladoras aufgrund der Schwierigkeiten autonomer gewerkschaftlicher Organisation häufig in spontanen, direkten Aktionen durch informelle Netzwerke ausdrückt (vgl. ders. 1997, S. 105). Dies beinhaltet unter anderem spontane Streiks, Arbeitsniederlegungen oder den *tortuguismo*⁷¹, eine Form der Sabotage, die sich gegen die Durchkapitalisierung der Zeit wehrt: „We put the brakes on it all the time. As the engineers like to say we withdrew our efficiency. We did...what do we call it?...*tortuguismo*. We worked at a tortoise's pace” (Arbeiterin zit. nach Peña 1997). Durch das absichtliche langsamere Arbeiten bei Bewegungs- und Zeitstudien, werden Quoten und Fließbandgeschwindigkeiten niedriger angesetzt und damit der „Effizienzsteigerung“ und „Leistungsmaximierung“ entgegen gewirkt.

Wenn es stimmt, wie Foucault schreibt, dass es dort Widerstand gibt, wo es Macht gibt, so verweist Widerstand immer auch auf eine bestimmte Form von Machteinwirkung (vgl. Foucault 1983, S.96). Im Kampf gegen Zeitstudien, Bewegungskontrolle, den Zugriff auf Körper, die Diskriminierung entlang bestimmter Kategorien werden zugleich Formen von Subjektivierung benannt, gegen welche die ArbeiterInnen auftreten. Der Kampf in den Maquiladoras richtet sich somit nicht nur gegen kapitalistische Ausbeutung, sondern auch gegen Regulierung, Disziplinierung und Kontrolle, welche jene Mechanismen darstellen, durch welche die Reproduktion hegemonialer Machtverhältnisse gewährleistet wird.

⁷¹ *Tortuguismo* ist eine Ableitung von *tortuga* (dt. Schildkröte, Übersetzung C.W.).

9. Literaturverzeichnis:

Alcàzar, Joan del u.a.. (Hg.) (2003): *Historia Contemporánea de América*, Valencia u.a.

Alcoa Inc. (2008): *About Alcoa*, online unter:

http://www.alcoa.com/global/en/about_alcoa/overview.asp, am 20. Jänner 2009.

Alfredo Hualde (2003), ¿Existe un modelo maquilador?: reflexiones sobre la experiencia mexicana y centroamericana. In: *Nueva Sociedad* , No. 186, online unter:

http://www.nuso.org/upload/articulos/3112_1.pdf

Alscher, Stefan (2001): *Märkte, Migration, Maquiladoras: Auswirkungen des Freihandels auf Migrationsprozesse aus regionaler Perspektive (Tijuana/ San Diego)*. Demographie aktuell, Nr. 16, Berlin.

Althusser, Louis (1977): Ideologie und ideologische Staatsapparate in: *Ideologie und ideologische Staatsapparate. Aufsätze zur marxistischen Theorie*, Hamburg/ Westberlin.

Altwater, Elmar/ Mahnkopf, Birgit (1996): *Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft*, Münster.

Arneses y Accesorios de México (o.A.): *Reglamento Interior de Trabajo*, o.A.

Arneses y Accesorios de México (2008): *Reconocimiento*, Ciudad Acuña, Coahuila, 30 de Enero.

Arneses y Accesorios de México (2008a): *Estimada Familia Romo*, 30 de Enero.

Bank Muñoz, Carolina (2008): *Transnational Tortillas. Race, Gender, and Shop-Floor Politics in Mexico and the United States*, New York.

Bennholdt- Thomsen, Veronika (1997): Kritik der Globalisierung aus feministischer Sicht. In: ARGE – Entwicklungspolitische Hochschulschriften (Hg.): *Analysen und Alternativen zu einer neoliberalen Welt*, Wien, S. 48-55.

Bennholdt- Thomsen, Veronika/ Mies Maria, Werlhof, Claudia von (1988): *Frauen, die letzte Kolonie. Zur Hausfrausierung der Arbeit*, Hamburg.

Boris, Dieter (1996): Mexiko und das „Nordamerikanische Freihandelsabkommen“ (NAFTA). In: *Zeitschrift Kurswechsel. Die Zukunft der Dritten Welt. Weder Revolution noch Reform?* Heft 1, Wien.

Butler, Judith (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter*, Frankfurt am Main.

Butler, Judith (1997): *Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts*, Frankfurt am Main.

Butler, Judith (2001): *Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung*, Frankfurt am Main.

Carrillo, J. (1992): *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*, México.

Carrillo, Jorge (2005): Generaciones de maquiladoras. Un primer acercamiento a su medición. In: *Frontera Norte*, Nr. 33, S. 25-51.

Carrillo, Jorge (Hg.) (1989): *Reestructuración industrial. Maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos*, México.

Carrillo, Jorge/ Santibáñez, Jorge (1993): *Rotación de personal en las maquiladoras de exportación en Tijuana*, Tijuana.

Carrillo, Jorge/ Lara Rivero Arturo (2003): Maquiladoras de cuarta generación y coordinación centralizada. Assembly plants of fourth generation and centralized coordination. In: *Revista Centro Ciências Administrativas*, Fortaleza, v. 9, n. 2, p. 161-171. online unter: <http://www.unifor.br/notitia/file/335.pdf>, am 10. Dezember 2008.

Charim, Isolde (2002): *Der Althusser- Effekt. Entwurf einer Ideologietheorie*, Wien.

Colmenares López, Myriam Guadalupe (2006): Segregacion en el empleo por sexo. Salario y ocupacion en los modelos de industrializacion de las regiones centro-occidente y fronteriza. In: *Frontera Norte*, Vol. 18, Nr. 35, S. 87-110.

CFO (2007): *Notas de la Primera Reunion del Proyecto Piloto Alcoa-Accionistas-Trabajadores Ciudad Acuña*, Ciudad Acuña, Coahuila, Julio 24.

CFO (2008): *Notas de la Tercera Reunion del Proyecto Piloto Alcoa-Accionistas-Trabajadores Ciudad Acuña*, Ciudad Acuña, Coahuila, Febrero 19.

CFO (2008a): *Notas de la Septima Reunion del Proyecto Piloto Alcoa-Accionistas-Trabajadores Piedras Negras*, Piedras Negras, Coahuila, Julio 9.

Covarrubias Valdenebro, Álex/Grijalva Monteverde, Gabriela (2004): Trabajo, salud, familia y ciudadanía de las trabajadoras de la IME en Sonora. In: Diess. (Hg.): *Las Mujeres en la Maquila*, 21-90. Hermosillo, S. 21-90.

Cravey, Altha J. (1998): *Women and Work in Mexico's Maquiladoras*, Lanham.

De la Garza Toledo, Enrique (2007): The Crisis of the Maquiladora Model in Mexico. In: *Work and Occupations*, Vol. 34; Nr.4, 399- 429.

De la O, Maria Eugenia (2006): El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: balance de cuatro décadas de estudio. In: *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*, Edicion electronica, Vol.1, Nr.3, S.404-427. Online unter: <http://www.aibr.org/antropologia/01v03/articulos/010302.pdf>, am 10. Dezember 2008.

De la O, Maria Eugenia (2006): El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de de las regiones centro-occidente y fronteriza. In: *Frontera norte*, Vol. 18, Nr. 35.

Delgado Wise, Raul (2006): Migration and Imperialism: The Mexican Workforce in the Context of NAFTA. In: *Latin American Perspectives*, Issue 147, Vol. 3, Nr. 2, S. 33- 45.

Delphi (2004): *Reglamento Interior de Trabajo*, o.A.

Delphi Corporation (2007): *About Delphi*, online unter: <http://www.delphi.com/about/main/>, am 20. Jänner 2009.

DYLSA (2006): *Reglamento Interior de Trabajo*, o.A..

Ensambladora del Norte (1999): *Reglamento Interior de Trabajo*, o.A..

Fernández, Patricia (1982): Las maquiladoras y las mujeres en ciudad Juárez (México): Paradojas de la industrialización bajo el capitalismo integral. In: Leon, Magdalena (Hg.): *Sociedad, Subordinación y Feminismo (Vol. III). Debate sobre la mujer en America Latina y el Caribe: Discusión acerca de la Unidad Producción – Reproducción*, Bogotá, S. 141-166.

Fernandez- Kelly, Patricia (1983): *For We Are Sold, I and My People. Women and Industry in Mexico's Frontier*, Albany.

Fleming, Peter (2007): Sexuality, Power and Resistance in the Workplace. In: *Organization Studies*, 28, S. 239-256.

Foucault, Michel (1973): *Wahnsinn und Gesellschaft. Eine Geschichte des Wahns im Zeitalter Der Vernunft*, Frankfurt/Main.

Foucault, Michel (1976): *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*, Frankfurt/Main.

Foucault, Michel (1983): *Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I*, Frankfurt/Main.

Foucault, Michel (1985): *Freiheit und Selbstsorge*. Frankfurt/M.

Foucault, Michel (1994): „Warum ich die Macht untersuche: die Frage des Subjekts. In: Dreyfus, Hubert/ Rabinow, Paul (Hg.): *Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik*, Weinheim, S.243-261.

Foucault, Michel (1999): *In Verteidigung der Gesellschaft*, Vorlesungen am College de France (1975-1976), Frankfurt/Main.

Foucault, Michel (1999a): Die Maschen der Macht. In: *Botschaften der Macht. Der Foucault-Reader, Diskurs und Medien*, Stuttgart, S. 161-171.

Foucault, Michel (1999b): Wie wird Macht ausgeübt? In: *Botschaften der Macht. Der Foucault-Reader, Diskurs und Medien*, Stuttgart, S. 187- 201.

Fuchs, Martina (2001): *Transnationale Lernprozesse in Cd. Juárez, Mexiko: Von der Maquiladora zum Knoten im Globalen Industrienetzwerk*, INEF Report, Heft 53, online unter: <http://www.inef.uni-duisburg.de/page/documents/Report53.pdf>, am 29. Dezember 2008.

Gächter, Otmar/Nyffeler, Reto (2001): *Der Neoliberalismus*, online unter: http://www.andreasladner.ch/dokumente/seminarvortraege/SS01_neoliberalis.pdf, am 25. Jänner 2009.

General de Cable (o.A.): *Examen Medico de Admisión*, o.A.

Hall, Stuart (1994): Die Frage der kulturellen Identität. In: Ders.: *Rassismus und kulturelle Identität*, Hamburg, S.180-222.

Huffschnid, Anne (1997): Mexiko: Krise im Ausverkauf. In: *ARGE – Entwicklungspolitische Hochschulschriften (Hg.): Analysen und Alternativen zu einer neoliberalen Welt*, Wien, S.23-41.

ICFTU (2003): *Export Processing Zones – Symbols of Exploitation and a Development Dead-End*, Brüssel, online unter: <http://www.icftu.org/www/pdf/wtoepzreport2003-en.pdf>, am 20. November 2008.

ICFTU (2004): *Behind the brand names. Working conditions and labour rights in export processing zones*, Brüssel, online unter: <http://www.icftu.org/www/PDF/EPZreportE.pdf>, am 20. November 2008.

Iglesias Prieto, N. (1997): *Beautiful flowers of the maquiladora: Life histories of women workers in Tijuana*, Austin.

INEGI (2008): *Industria maquiladora de exportación*,
<http://www.dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/bdieintsi.exe/NIVJ1500020003000500050005#ARBOL>, am 5. Dezember 2008.

Klec, Gerald (1999): *NAFTA und Globalisierung in Mexiko. Der Arbeitssektor*. Diplomarbeit, Universität Wien.

Kopinak, Kathryn (1995): Gender As a Vehicle for the Subordination of Women Maquiladora Workers in Mexico. In: *Latin American Perspectives*, Vol. 22, Nr. 1, Labor and the Free Market in the Americas, S. 30-48.

Kopinak, Kathryn (1997): *Desert Capitalism. What Are the Maquiladoras?* Montréal u.a.

Krasas Rogers, Jackie/ Henson, Kevin D. (1997): "Hey, Why Don't You Wear a Shorter Skirt?": Structural Vulnerability and the Organization of Sexual Harassment in Temporary Clerical Employment. In: *Gender and Society*, Vol. 11, Nr. 2, S. 215-237.

Kreisky, Eva (2003): *Neoliberale Körpergefühle: Vom neuen Staatskörper zu profitablen Körpermärkten*. Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung "Brüche – Geschlecht – Gesellschaft: Leibes/Übungen" des Gender Kollegs der Universität Wien (15. Mai 2003), online unter: http://www.evakreisky.at/onlinetexte/koerpergefuehle_kreisky.pdf, am 20. Jänner 2008.

Kusago, Takayoshi/ Tzannatos, Zafiris (1998): *Export Processing Zones: A Review in Need of Update*, Social Protection Discussion Paper No. 9802, Human Development Network, The World Bank, Washington D.C., online unter: <http://www.siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/9802.pdf>, am 22. November 2008.

Lauth, Hans- Joachim (1994): NAFTA und Mexiko. Ein Integrationsschritt und seine Folgen. In: *Zeitschrift für Lateinamerika*, Wien, Nr. 46/47, S. 7-27.

Lemke, Thomas (1997): *Eine Kritik der politischen Vernunft. Foucaults Analyse der modernen Gouvernementalität*, Hamburg.

Lim, Linda (1997): Capitalism, Imperialism and Patriarchy. In: Visvanathan, Nalini: *The women, gender and development reader*, S. 216-229.

Lim, Linda Y.C. (1990): Women's Work in Export Factories: The Politics of a Cause, In: Tinker, Irene (Hg.) *Persistent Inequalities. Women and World Development*, S. 101- 122.

Lugo, A. (1990): Cultural production and reproduction in Ciudad Juarez, Mexico: tropes at play among maquiladora workers. In: *Cultural. Anthropology* Vol.5, Nr.2 , S. 173-96.

Magna International Inc. (2008): *About Magna*, online unter:
<http://www.magna.com/magna/en/about/>, am 20. Jänner 2009.

Mesquito, Sushila (2003): *Identity Queer?* Diplomarbeit, Universität Wien.

Meuser, Michael/ Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews- vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef/ Kraimer, Klaus (Hg.): *Qualitativ- empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen*, Opladen, S.441-467.

Meuser, Michael/ Nagel, Ulrike (1994): Expertenwissen und Experteninterview. In: Hitzler, Ronald/ Honer, Anne/ Maeder, Christoph (Hg.): *Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit*, Opladen, S. 180-193.

Michalitsch, Gabriele (2002): *Was ist Neoliberalismus? Genese und Anatomie einer Ideologie*, online unter:
http://www.attac.at/uploads/media/neoliberalismus_michalitsch_02.pdf, am 24. Jänner 2009.

Mies, Maria (2001): Wirtschaftliche Globalisierung aus feministischer Sicht. In: Hobuß, Steffi (Hg.) . *Die andere Hälfte der Globalisierung. Ökonomie und. Medialität aus feministischer Sicht*, Frankfurt am Main.

Montag, Warren (1995): "The Soul is the Prison of the Body": Althusser and Foucault, 1970-1975 . In: *Yale French Studies*, No. 88, Yale, S. 53-77.

Morales, Josefina (Koord.) (2000): *El eslabón industrial. Cuatro imágenes de la maquila en México*, México D.F.

Mutlak, Natalie (2003): *Umwelt- und sozialökonomische Effekte freier Produktionszonen/ Maquiladoras am Beispiel Ecuadors*. Diplomarbeit, Technische Universität Berlin, online unter: http://www.opus.kobv.de/tuberlin/volltexte/2005/1099/pdf/mutlak_natalie.pdf, am 2. Dezember 2008.

Nohlen, Dieter (Hg.) (1985): *Lexikon Dritte Welt. Länder, Organisationen, Theorien, Begriffe, Personen*, Hamburg.

Ong, Aihwa (1991): Gender and Labor Politics of Postmodernity. In: *Annual Review of Anthropology*, Nr. 20, S. 279-309.

Opitz, Sven (2004): *Gouvernementalität im Postfordismus. Macht, Wissen und Techniken des Selbst im Feld unternehmerischer Rationalität*, Hamburg.

Pearson, Ruth (1995): Male bias and women's work in Mexico's border industries. In: Elson, Diane (Hg.): *Male bias in the development process*, Second Edition. Manchester/ New York.

Preuße, Heinz Gert (2000): *Sechs Jahre Nordamerikanisches Freihandelsabkommen (NAFTA)- Eine Bestandsaufnahme*. Tübinger Diskussionsbeitrag Nr. 183, online unter: <http://w210.ub.uni-tuebingen.de/dbt/volltexte/2005/1965/>, am 18. November 2008.

Quintero- Ramirez, Cirila (2002): The North American Free Trade Agreement and Women. The Canadian and Mexican Experiences. In: *International Feminist Journal of Politics*, 4:2 August 2002, S. 240–259.

Quintero- Ramirez, Cirila (2004): *Cuarenta años de maquila en el Norte de México. Los avances y retrocesos de un proyecto industrial fallido*, schriftlicher Vortrag, gehalten 2004 an der Universidad Autonoma de Mexico, online unter:

<http://www.economia.unam.mx/amhe/memoria/simposio23/Cirila%20QUINTERO.pdf>, am 17. Dezember 2008.

Peña, Devon G. (1987): Tortuosidad: Shop Floor Struggles of Female Maquiladora Workers. In: Ruiz, Vicki L./ Tiano, Susan: *Women on the U.S.- Mexico Border. Responses to Change*, Boston, S. 129-154.

Peña, Devon G. (1997): *The Terror of the Machine. Technology, Work, Gender and Ecology on the U.S.-Mexico Border*, Austin.

Raffer, Kunibert (1999): Das „Management“ der Schuldenkrise: Versuch wirtschaftlicher Sanierung oder Instrument neokolonialer Dominanz? In: Parnreiter, Christof/ Novy, Andreas/ Fischer, Karin (Hrsg.): *Globalisierung und Peripherie. Umstrukturierung in Lateinamerika, Afrika und Asien*, Historische Sozialkunde 14, Frankfurt, S. 95-112.

Raulf, Ulrich (1977): *Das normale Leben. Foucaults Theorie der Normalisierungsmacht*, Dissertation, Marburg.

Rosenberg, Judith (2006): The Rhetoric of Globalization. Can the Maquiladora Worker Speak? Dissertation, University of Texas, Austin.

Safa, Helen I. (1982): Las maquiladoras y el empleo femenino: la búsqueda de trabajo barato. In: Leon, Magdalena (Hg.): *Sociedad, Subordinación y Feminismo (Vol. III). Debate sobre la mujer en America Latina y el Caribe: Discusión acerca de la Unidad Producción – Reproducción*, Bogotá, S. 107-120.

Salzinger, Leslie (1997): From High Heels to Swathed Bodies: Gendered Meanings under Production in Mexico's Export Processing Industry. In: *Feminist Studies* 43 (3), S. 549-574.

Salzinger, Leslie (2000): Manufacturing Sexual Subjects: 'Harassment,' Desire and Discipline on a Maquiladora Shopfloor. In: *Ethnography* 1:1, S. 67-92.

Salzinger, Leslie (2001): Making Fantasies Real: Producing Women and Men on the Maquila Shopfloor. In: *NACLA Report on the Americas*, 34:5, S. 13-19.

Salzinger, Leslie (2003): *Genders in Production. Making Workers in Mexico's Global Factories*, Berkeley u.a.

Salzinger, Leslie (2003a): Re- forming the „Traditional Mexican Woman“: Making Subjects in a Border Factory. In: Villa, Pablo (Hg.): *Ethnography at the Border, Cultural Studies of the Americas*, Volume 13, Minneapolis, S. 46-72.

Salzinger, Leslie (2004): Revealing the Unmarked: Finding Masculinity in a Global Factory. In: *Ethnography* 5:1, S. 5-28.

Salzinger, Leslie (2004a): From Gender as Object to Gender as Verb: Rethinking how Global Restructuring Happens. In: *Critical Sociology*, Nr. 30, S. 43-62.

Saussure, Ferdinand de (2001): *Grundfragen der allgemeinen Sprachwissenschaft* (Übersetzung der frz. Originalausgabe von 1916), Berlin.

Schirm, Stefan A. (1997): *Kooperation in den Amerikas. NAFTA, MERCOSUR und die neue Dynamik regionaler Zusammenarbeit*. Aktuelle Materialien zur Internationalen Politik. Band 46, Baden-Baden.

Schirm, Stefan A. (2002): *Globalization and the new regionalism. Global markets, domestic politics and regional cooperation*, Cambridge/Oxford/Malden.

Sklair, Leslie (1993): *Assembling for Development: The maquila industry in Mexico and the United States*, San Diego.

Soltillo, José Àngel/ Ayllón (eds.) (2006): *América Latina en construcción. Sociedad, Política, Economía y Relaciones Internacionales*, Madrid.

Spitzer, Markus (2006): *Die Krise der Maquiladora- Industrie in Mexiko. Ursachen, Verlauf und Auswirkungen auf geschlechtliche Charakteristika der ArbeiterInnenschaft*. Diplomarbeit, Universität Wien.

Stockmeyer, Anne-Christin 2004: *Identität und Körper in der (post)modernen Gesellschaft. Zum Stellenwert der Körper/Leib-Thematik in Identitätstheorien*, Marburg.

Tiano, Susan (1987): Maquiladoras in Mexicali: Integration or Exploitation? In: Ruiz, Vicki L./ Tiano, Susan: *Women on the U.S.- Mexico Border. Responses to Change*, Boston, S. 77-101.

Tiano, Susan (1994): *Patriarchy on the Line. Labor, Gender, and Ideology in the Mexican Maquila Industry*, Philadelphia.

Tiano, Susan (2006): The Changing Gender Composition of the Maquiladora Workforce along the U.S.- Mexico Border. In: Mattingly, Doreen J./ Hansen, Ellen R.: *Women and Change at the U.S.- Mexico Border: Mobility, Labor, and Activism*, Tucson, S. 73-90.

Tjandraningsih, Indrasari (2000): Gendered Work and Labour Control: Women Factory Workers in Indonesia, In: *Asian Studies Review*, Vol. 24, Nr.2, S. 257-268.

UNCTAD (2002): *World Investment Report 2002. Transnational Corporations and Export Competitiveness*, New York, Genf, online unter:
http://www.unctad.org/en/docs/wir2002_en.pdf, am 16. Dezember 2008, am 20. Dezember 2008.

Weber, Max (1980): *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*, 1. Halbband, Tübingen 1956/1980, S. 28)

Weedon, Chris (1991): *Wissen und Erfahrung: feministische Praxis und poststrukturalistische Theorie*, Zürich.

WEPZA (2008): *About Us*, online unter: <http://www.wepza.org/>, am 16. Dezember 2008.

Wilson, Patricia Ann (1993): The New Maquiladoras: Flexible Production in Low- Age Regions. In: Fatemi, Khosrow (Hg.): *The Maquiladora Industry. Economic Solution or Problem?* New York u.a., S. 135-157.

Wilson, Tamar Diana (2003): Forms of Male Domination and Female Subordination: Homeworkers versus Maquiladora Workers in Mexico. In: *Review of Radical Political Economics*; Nr. 35, S. 56-72.

World Bank (1992): *Export Processing Zones*. Policy and Research Series Paper 20. Industry and Energy Department, Washington, D.C.

World Bank (1998): Export Processing Zones; Prem Notes; in: *Economic Policy*, Nummer 11, Washington D.C, online unter:
<http://www1.worldbank.org/prem/PREMNotes/premnote11.pdf>, am 4. Jänner 2009.

Wright, Melissa (2003): The Politics of Relocation: Gender, Nationality, and Value in a Mexican Maquiladora. In: Vila, Pablo (Hg.): *Ethnography at the Border*, Minneapolis, S.23-45.

Wright, Melissa (2004): From Protests to Politics: Sex Work, Women's Worth, and Ciudad Juarez Modernity. In: *Annals of the Association of American Geographers*, 94(2), Oxford, S. 369–386.

Wright, Melissa (2006): *Disposable Women and Other Myths of Global Capitalism*, New York u.a.

Wright, Melissa W. (1997): Crossing the Factory Frontier: Gender, Place and Power in a Mexican Maquiladora. In: *Antipode* 29 (3), S. 278-302.

Wright, Melissa W. (2001): Desire and the Prosthetics of Supervision: A Case of Maquiladora Flexibility. In: *Cultural Anthropology* 16 (3), S. 354–373.

WTO (2008): *About the WTO* — a statement by the Director-General, online unter:
http://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/wto_dg_stat_e.htm, am 23. Dezember 2008.

Yelvington, Kevin A (1996): Flirting in the Factory. In: *Journal of the Royal Anthropological Institute*, Vol. 2, S.

Yelvington, Kevin A. (1995): *Producing Power: Ethnicity, Gender, and Class in a Caribbean Workplace*, Philadelphia.

Zima, Peter (2000): *Theorie des Subjekts. Subjektivität und Identität zwischen Moderne und Postmoderne*, Tübingen; Basel.

10. Anhang:

Interviewleitfaden für Maquiladora- ArbeiterInnen:

Thema 1: Arbeitsalltag

Beschreiben Sie einen typischen Arbeitsalltag!

Por favor describa un día laboral típico!

Wie viele Pausen gibt es, wo werden sie abgehalten und wie lange dauern sie (Einteilung, allein, selbst, wie gestalten sie sich)?

(Cuántas pausas hay, dónde tienen lugar y cuánto tiempo tardan, (cómo se organizan)?

Beschreiben sie die Tätigkeit, welche sie ausführen!

Describe la operación, el trabajo que ejerce Usted!

Können sie während der Arbeit mit anderen ArbeiterInnen kommunizieren? Worüber wird gesprochen?

Puede comunicar con sus colegas durante el trabajo? De qué se habla?

Wie oft dürfen sie (Klo-)Pausen machen? Müssen sie um Erlaubnis fragen? Wen?

Cuántas veces se puede hacer una pausa? Se tiene que pedir permiso? A quién?

Welche Regeln müssen eingehalten werden? Was passiert, wenn diese gebrochen werden?

Cuáles son las reglas básicas que se tiene que cumplir? Qué pasa si no se cumplen?

Was wissen sie über das Produkt, welches sie herstellen?

Qué sabe Usted del producto que esta produciendo?

Was wissen sie über das Unternehmen, für das Sie arbeiten?

Qué sabe Usted de la empresa en que trabaja?

Gibt es Kleidungs Vorschriften? Wenn ja, welche?

Hay normas y reglamentos acerca de la ropaje?

Gibt es Angebote des Unternehmens für die MitarbeiterInnen? Welche (Freizeitaktivitäten, Kinderbetreuung etc.)?

Hay ofertas de las empresas para l@s trabajador@s? Cuáles son (actividades en el tiempo libre etc.)?

Gibt es geregelte Arbeitszeiten? Überstunden?

Hay jornadas laborales arregladas? Son fijos? Hay horas extra?

Thema 2: Selbstwahrnehmung innerhalb der Maquiladora

Was sind ihre Aufgaben innerhalb der Produktion?

Cuáles son sus tareas dentro de la producción?

Wo sehen sie ihre Stärken, wo ihre Schwächen?

Cuáles son sus lados fuertes, cuales sus lados débiles?

Sind sie mit ihrer Arbeitsleistung zufrieden?
Está content@ Usted con su rendimiento en el trabajo?

Wie werden Sie mit den gestellten Aufgaben fertig?
Cómo ve las exigencias?

Fühlen Sie sich schlecht, wenn sie die Produktionsquote nicht erfüllen? Warum?
Usted se siente mal, si no puede cumplir las cuotas de producción? Por qué?

Wieso glauben Sie wurden sie eingestellt?
Por qué cree Usted le emplearon?

Glauben Sie, dass die Tatsache, dass sie ein Mann/eine Frau sind eine Rolle in der Einstellung spielte?
Cree Usted, que el hecho, que Usted es un hombre/una mujer tenía relevancia en su contratación?

Wie schätzen sie ihre Rolle innerhalb des Unternehmens ein?
Cómo percibe Usted su propio papel en la empresa?

Welche Eigenschaften muss ein guteR Maquiladora-ArbeiterIn haben?
Cuáles son las características necesarias para ser un@ trabajador@ buen@ en la industria maquiladora?

Thema 3: Verhältnis zu anderen MitarbeiterInnen

Beschreiben Sie bitte ihr Verhältnis zu den anderen MitarbeiterInnen?
Describe por favor su relación con l@s otr@s trabajador@s?

Haben sie mit ihren männlichen und weiblichen KollegInnen gleich viel Kontakt? Gibt es Unterschiede und welche?
Pasa más tiempo con sus coleg@s femininas u masculinos? Hay diferencias y cuales son?

Werden bestimmte KollegInnen gemieden? Wenn ja, warum?
Se sortea ciert@s coleg@s? Por qué?

Ist das Arbeitsklima eher von Kooperation oder Konkurrenz geprägt?
El ambiente del trabajo, se caracteriza más por cooperación u competencia?

Werden Kontakte und Austausch mit den KollegInnen gefördert oder eher unterbunden?
El contacto y relaciones amistosas con l@s otr@s colegas es una cosa apoyada u cortada?

Gibt es Räume, um sich mit KollegInnen zu unterhalten und Kontakte zu pflegen?
Hay espacios para hablar y pasar tiempo con otr@s trabajador@s?

Thema 4: Verhältnis zu Supervisoren und Management

Wie ist das Verhältnis zu den Supervisoren? Beschreiben Sie es, nennen Sie Beispiele!
Cómo es la relación con los supervisores? Describala, de ejemplos, por favor!

Welche Sanktionen bei Regelverstößen oder nicht erfüllten Vorgaben gibt es?
Cuáles sanciones hay si las tareas no se cumplen u si se violan las reglas?

Gibt es Drohungen von Seiten der Supervisoren bzw. der Unternehmensleitung? Welche?
Hay amenazas por lado de los supervisores y los gerentes? Cuales?

Im Falle von Sanktionen: Sind diese immer nachvollziehbar?
En caso de sanciones: son comprensibles?

Was tun sie, wenn sie mit einer Entscheidung des Supervisors oder des Managements nicht einverstanden sind?
Qué hace Usted si no esta de acuerdo con una decisión del supervisor u de un gerente?

Sind sie jemals von einem Mitarbeiter, Supervisor oder Manager verbal „angemacht“ oder sexuell bedrängt worden? Wie haben sie reagiert? Kennen sie andere Fälle?
Pasó alguna vez que un colega, un supervisor u otra persona superior le ligó u le acosó? Cómo fue su reacción? Conoce otros casos de este tipo?

Thema 5: Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Sind Sie zufrieden in ihrer Arbeit?
Está content@ en su trabajo?

Was gefällt ihnen am wenigsten an ihrer Arbeit? Was am meisten?
Qué le gusta lo menos de su trabajo? Qué lo más?

Was würden sie ändern?
Qué cambiara?

Gibt es Alternativen zu diesem Arbeitsplatz? Wenn ja welche?
Tiene oportunidades alternativas de trabajo? Cuáles serian?

Was tun sie, um ihren Arbeitsplatz zu halten?
Qué hace para no perder su trabajo?

Fürchten sie die Entlassung?
Tiene miedo del despido?

Fühlen sie sich sicher an ihrem Arbeitsplatz?
Se siente segura a/de su puesto de trabajo?

Thema 6: Geschlecht und Identität

Glauben sie hat ihr Geschlecht mit der Entscheidung sie einzustellen zu tun?

Cree que su genero tiene que ver con la decisión de emplearle?

Glauben sie gibt es Unterschiede in der Erfüllung der Aufgaben zwischen den Geschlechtern?

Wenn ja, welche?

Cree que hay diferencias en el cumplimiento de las tareas entre hombres y mujeres? Cuáles son?

Sind Frauen für bestimmte Tätigkeiten besser geeignet als Männer und umgekehrt? Für welche? Wo und wie zeigt sich dies? Können Sie Beispiele geben?!

Son mujeres más calificadas para hacer ciertas operaciones que hombres y viceversa. Para cuales? Dónde y cómo se muestra? Puede dar ejemplos?!

Fühlen sie sich wegen ihrer geschlechtlichen Identität diskriminiert? Hätten sie als Mann/Frau Vorteile?

Se siente discriminada en ciertas situaciones por ser mujer/hombre? Tendría ventajas como mujer/hombre?

Wieso ist ihrer Einschätzung nach der Anteil von beschäftigten Frauen in der Maquiladora-Industrie besonders hoch?

Por qué cree – según su opinión- que el porcentaje de mujeres en la industria maquiladora es más alto que en otros ámbitos?

Sind ihre Vorgesetzten Frauen oder Männer? Macht es für sie einen Unterschied?

Sus jefes son hombres u mujeres? Hace una diferencia para Usted si es hombre u mujer?

Bevorzugen sie die Zusammenarbeit mit Männern oder Frauen? Warum?

Prefiere el trabajo con hombres u mujeres? Por qué?

Thema 7: Einstellungsverfahren

Beschreiben sie bitte das Bewerbungsverfahren und Bewerbungsgespräch (Ausschreibung, Ablauf, Fragen, Information, Arbeitsvertrag, Aufnahmeverfahren, Qualifikationsprofil)?

Describe el procedimiento de la contratación y la entrevista de trabajo (el concurso, el proceder, preguntas, información sobre trabajo, contrato, perfil de cualificación)

Wurden sie eingeschult? Wie lange? Beahlt oder unbezahlt?

Había una capacitación, como fue? Cuánto tiempo? Pagado u no-pagado?

Welche Erwartungen hatten sie an ihren Arbeitsplatz? Erfüllten sich diese?

Cuáles fueron sus expectativas acerca de su puesto de trabajo? Se cumplieron?

Was für einen Arbeitsvertrag haben sie? Kündigungsfrist? Arbeitszeiten festgeschrieben?

(Qué contrato tiene? Hay un plazo de preaviso? Hay un horario fijo/flexible?)

Interviewleitfaden für NGO- MitarbeiterInnen:

Thema 1: Arbeitsbedingungen

Beschreiben sie bitte ihre Arbeit!

Describe su trabajo por favor!

Beschreiben Sie die häufigsten Probleme/Beschwerden, die von den ArbeiterInnen geäußert werden!

Describe Usted los problemas/las quejas mas frecuentes de l@s trabajador@s

Wissen die ArbeiterInnen über ihre Rechte Bescheid?

L@s trabajador@s conocen sus derechos?

Wie sehen Sie das Verhältnis der ArbeiterInnen untereinander?

Cómo ve Usted la relacion de l@s trabajador@s entre ell@s?

Was sind die Methoden und Mittel der Firmen, Widerstand gegen schlechte Arbeitsbedingungen gering zu halten?

Cuáles son los métodos o sea medios de las empresas para mantener la resistencia contra las condiciones de trabajo a nivel bajo?

Gibt es Angebote von Seiten der Unternehmen außerhalb der Arbeitszeiten im Freizeitbereich?

Hay ofertas de las empresas fuera de los tiempos laborales?

Thema 2: Verhältnis zu Unternehmen

Wird von Seiten der Unternehmensleitungen gegen die Aktivitäten des CFO interveniert? (Konfliktpunkte, Lösungen)

Hay intervenciones por lado de las empresas contra las actividades del CFO? (puntos de conflicto, soluciones)

Wie werden die Aktivitäten des CFO von den Unternehmensleitungen wahrgenommen?

Cómo las empresas perciben las actividades del CFO?

Wie werden die Aktivitäten des CFO von den ArbeiterInnen wahrgenommen?

Cómo l@s trabajador@s perciben las actividades del CFO?

Gibt es Kontakt zu den Unternehmensleitungen? Wie oft?

Está en contacto con los gerentes? Con qué frecuencia?

Thema 3: Geschlecht

Haben Frauen mit besonderen Problemen, Vorurteilen zu kämpfen? Wenn ja, welche?

Las mujeres se tienen que enfrentar con problemas, prejuicios especiales? Cuáles son?

Haben Männer mit besonderen Problemen, Vorurteilen zu kämpfen? Wenn ja, welche?
Los hombres se tienen que enfrentar con problemas, prejuicios especiales? Cuáles son?

Welche Rolle spielt Sexualität im weitesten Sinne (sexuelle Orientierung, sexuelle Beziehungen zwischen ArbeiterInnen, Sexualität und Reproduktion, sexuelle Belästigung etc.)?

Qué papel desempeña la sexualidad en el sentido más amplio (la orientación sexual, relaciones sexuales entre trabajador@s, sexualidad y reproducción, acoso sexual etc.)?

Welche sind die Ihnen bekannten Gründe, die von Seiten der Unternehmensleitungen angeführt werden, um den hohen Frauenanteil in der Belegschaft zu erklären?

Cuáles son las causas, que conoce Usted, que expresan los gerentes para explicar el porcentaje alto de las trabajador@s femeninas?

Wie erklären Sie sich den seit Jahren steigenden Männeranteil in der Maquiladora- Industrie? Welche Auswirkungen hat dies?

Cómo se explica Usted el porcentaje creciente de trabajador@s masculinos en la industria maquiladora? Qué consecuencias tiene?

Gibt es Schwierigkeiten zwischen den Geschlechtern?

Hay problemas o sea existen dificultades entre hombres y mujeres?

Verzeichnis der interviewten Personen:

Interviewpartner 1: Arbeiter in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 28 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, Juli 2008.

Interviewpartnerin 2: Mitarbeiterin des CFO, davor Arbeiterin in einer Textil-Maquiladora, 42 Jahre alt, Interview geführt in Piedras Negras, August 2008.

Interviewpartnerin 3: Arbeiterin in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 20 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, August 2008.

Interviewpartnerin 4: Arbeiterin in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 50 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, August 2008.

Interviewpartner 5: Arbeiter in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 43 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, Juli 2008.

Interviewpartner 6: Arbeiter in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 36 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, Juli 2008.

Interviewpartnerin 7: Arbeiterin in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 28 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, Juli 2008.

Interviewpartnerin 8: Arbeiterin in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 32 Jahre alt, Interview geführt in Piedras Negras, August 2008.

Interviewpartnerin 9: Arbeiterin in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 47 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, Juli 2008.

Interviewpartner 10: Arbeiter in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 36 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, Juli 2008.

Interviewpartnerin 11: Arbeiterin in Automobil/Elektronik-Maquiladora, davor in Papier-Maquiladora, 36 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, Juli 2008.

Interviewpartner 12: Arbeiter in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 40 Jahre alt, Interview geführt in Piedras Negras, August 2008.

Interviewpartnerin 13: Arbeiterin in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 56 Jahre alt, Interview geführt in Piedras Negras, August 2008.

Interviewpartnerin 14: Arbeiterin in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 47 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, August 2008.

Interviewpartnerin 15: Arbeiterin in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 45 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, Juli 2008.

Interviewpartnerin 16: Mitarbeiterin des CFO, davor Arbeiterin in einer Elektronik-Maquiladora, 36 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, August 2008.

Interviewpartnerin 17: Arbeiterin in Papier-Maquiladora, 43 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, Juli 2008.

Interviewpartnerin 18: Mitarbeiterin des CFO, davor Arbeiterin in einer Automobil/Elektronik-Maquiladora, 43 Jahre alt, Interview geführt in Piedras Negras, August 2008.

Interviewpartner 19: Arbeiter in Automobil/Elektronik-Maquiladora, 32 Jahre alt, Interview geführt in Acuña, Juli 2008.

Interviewpartner 20: Manager General de Cable, Interview geführt in Piedras Negras, August 2008.

Interviewpartner 21: Manager Ensambladora del Norte, Interview geführt in Piedras Negras, August 2008.

Verzeichnis der Interviewpassagen:

Interviewpartner 1:

Z1: „Der Manager sagt dem Supervisor welche Stückzahl produziert werden muss, das hängt auch vom Kunden ab, und der Supervisor kommuniziert dies dem Gruppenleiter. Der *foreman*

überwacht alle Supervisoren, er geht in der Fabrik umher und kontrolliert die Produktion, die meisten sind Männer, ich habe nie eine weibliche Supervisorin oder *foreman* gesehen.“

Z2: “Wenn du drei mal fehlst in einem Monat, ohne vorherige Genehmigung, suspendieren sie dich zwei oder drei Tage und mit jeder Suspendierung steigt die Strafe, sie können dich bis zu acht Tagen suspendieren.

Sie suspendieren dich auch wenn du schlechte Qualität produzierst, wenn du viele Fehler machst, sie ermahnen dich und wenn du dich nicht besserst, können sie dich bis zu acht Tagen suspendieren.

Du bekommst eine schriftliche Ermahnung, wenn du spielst, sprichst oder mit deinen KollegInnen scherzt, wenn du drei schriftliche Vermerke vorweist, suspendieren sie dich einen Tag. Und wenn du Karriere machen willst, kann das ein Hindernis sein, sie lassen dich nicht aufsteigen, sie sagen, dass du nicht sehr diszipliniert bist”

Interviewpartnerin 2:

Z1: „Sie sehen alles. Wenn du mit einem Auto vorbei fährst, kannst du sicher sein, dass sie deine Kennzahl notieren und ausfindig machen. Einmal habe ich Fotos gemacht und sie wollten sie mir wegnehmen. Manchmal verfolgen sie einen auch. Mir ist das bereits öfter passiert, sie kennen mich bereits“

Z2: „Meinen Informationen zufolge, gibt es in den Maquiladoras keine Fenster, weil die Unternehmen meinen, die Fenster würden ablenkend wirken und die ArbeiterInnen würden von dem was draußen geschieht, abgelenkt werden. Du verlierst außerdem das Zeitgefühl, es ist immer gleich hell.“

Interviewpartnerin 3:

Z1: “Ja man kann sprechen, während der Arbeit, du arbeitest ja mit den Händen, nicht mit dem Mund, sie versuchen es zu verbieten, aber ich höre nicht immer auf sie”

Interviewpartnerin 4:

Z1: „Nein, sie wollen nicht, dass wir sprechen, aber wir sitzen sehr nah beieinander, aber sie erlauben es nicht und manchmal trennen sie uns und versetzen uns auf eine andere Position“

Z2: “ In der anderen Fabrik, ja dort diskriminierten sie mich aufgrund meines Alters, nicht die Vorgesetzten, sondern die eigenen KollegInnen machten schlechte Witze wegen des Alters, aber vielleicht kann ich besser arbeiten als eine Junge, es ist nicht so, dass ältere Personen nicht arbeiten, im Gegenteil, oft arbeiten wird besser, wir fehlen nicht so oft.“

Interviewpartner 5:

Z1: „Die Glocke läutet zwei mal, beim ersten musst du dich vorbereiten darauf die Arbeit wieder aufzunehmen, beim zweiten musst du schon in deinem Bereich sein und du beginnst von Neuem zu arbeiten.“

Interviewpartner 6:

Z1: „Mir haben sie einen Bonus von 1500 Pesos, der für drei Monate war, abgezogen, ich habe um eine Bewilligung angesucht, um essen gehen zu können, 20 Minuten war ich weg, mehr nicht, sie haben mir ihn genommen. Auf die Sekretäre und Manager wird diese Regel nicht angewendet, sie gehen essen und kommen für eine Stunde nicht zurück und sie bekommen alles ausbezahlt, aber wenn wir fünf Minuten zu spät kommen, nehmen sie uns alles weg

Z2: „Jeder hatte einen Kreis auf seiner Position angebracht, der in vier Teile aufgeteilt war, derjenige, der die Arbeit zu 100% erfüllte, hatte den Kreis aufgefüllt, derjenige der zwar viel wusste, aber der nicht fähig war, die Arbeit allein zu verrichten, bekam seinen Kreis zu drei Viertel voll, derjenige der mehr oder weniger gut arbeitete bekam 2 Felder aufgefüllt und derjenige, der wenig wusste, nur ein Feld.

Ich bekam nur 3 Felder, sie sagten, ich wäre nicht fähig, die Arbeit allein zu machen, dass der Supervisor präsent sein musste und dass ich anderen nichts beibringen konnte. Dabei habe ich in dem einen Jahr, das ich dort arbeitete alle Positionen gelernt und trotzdem sagten sie, ich sei nicht fähig anderen etwas zu zeigen und beizubringen.“

Z3: Es gibt Überwachungskameras in der ganzen Fabrik, außer auf den Toiletten, aber es gibt eine knapp davor, die Kameras haben einen Zoom, sie sehen alles, wenn du etwas aufschreibst, können sie es lesen”

Z4: “Die Technologie ist heute schon sehr weit, es gibt Maschinen, man arbeitet nicht wie früher, händisch, ich denke eine Frau kann genau das gleiche machen wie ein Mann, da es

nicht auf die Körperkraft ankommt, man arbeitet mit Maschinen, da macht es meist keinen Unterschied. Da wo ich arbeite zum Beispiel, das könnte eine Frau genauso machen, es gibt ganz unterschiedliche Positionen im Schneidebereich. Ich habe eine Cousine zum Beispiel, die auch dort arbeitet, für sie ist die Arbeit kein Problem.“

Interviewpartnerin 7:

Z1: „ Es gibt eine Einteilung, es sind ca. 15 Linien, sie teilen sie in 4 Pausen-Gruppen , eine geht in Pause von neun bis halb zehn, die nächste von halb zehn bis zehn und so weiter. Aber das entscheidest nicht du, sie teilen dich zu.“

Z2: “Es gibt auch Kameras im Eingangsbereich und in Bereichen, wo viel mit Kupfer gearbeitet wird, auch im Pausenraum und dort wo es wichtig ist für das Unternehmen, dass nichts gestohlen wird. Draußen am Gelände gibt es auch Kameras. In einigen Fabriken funktionieren sie, in anderen nicht, aber man weiß es nicht, einige sind auch abgedreht, aber sie sagen es nicht. ”

Z3: “Und manchmal sagt man sich als Frau, was wäre, wenn ich darauf einsteige, wenn ich mich auf meinen Supervisor oder Gruppenleiter einlasse, damit er mich weniger unter Druck setzt und weniger Arbeit auferlegt, damit er mir aus der Hand frisst und ich weniger zu tun habe, aber auswählen tun sie dich, nicht umgekehrt.“

Z4: “Ja, man weiß, wer mit wem eine Beziehung hat, man sieht sie zusammen stehen, reden, sie (die Arbeiterin) arbeitet weniger, sie bleibt länger auf der Toilette und er sagt nichts, sie bekommt Bewilligungen ohne Probleme, darf fehlen. Diese ganzen persönlichen Beziehungen beeinflussen die Arbeit, sie wird vor den anderen bevorzugt. Und als Liebhaber wird er ihr weniger Arbeit auferlegen, er wird nicht erlauben, dass andere sie beleidigen oder beschimpfen. Es gibt viel Misstrauen unter den Arbeiterinnen genau deshalb, diesem Wettbewerb unter den Frauen um die Aufmerksamkeit des Supervisors.“

Z5: “ In meinem Bereich, wo ich arbeitete, gab es einen Gruppenleiter, der mit einer Arbeiterin ging, er war verheiratet, sie war ledig, aber er hatte sie schon lange. Mit diesem Leiter haben wir uns sehr gut verstanden, ich rede gerne mit den Leuten, habe gerne Freundschaften und ich sehe nichts Schlechtes darin. Aber sie begannen Dinge über mich auf die Toilettenwände zu schreiben, Beleidigungen und Beschimpfungen. Wahrscheinlich

dachten sie, dass ich am Gruppenleiter Interesse hatte, weshalb sie mich beschimpften. Als ich es entdeckte, war ich sehr wütend, ich beschwerte mich beim Personalchef, ich hatte sogar Zeuginnen, ich wusste, dass die Freundin des Gruppenleiters dahintersteckte. Aber sie suspendierten uns, nicht die anderen. Anstatt mir zu helfen, sagten sie, dass ich Probleme verursachen würde, sie bestraften uns und den Schuldigen geschah nichts.“

Interviewpartnerin 8:

Z1: “Momentan diskriminieren sie dicke, kleine Frauen, man muss eine bestimmte Größe vorweisen, um hineinzukommen und ein bestimmtes Gewicht haben, wenn du dick bist, stellen sie dich nicht an, wenn du klein bist auch nicht, auch wenn du erfahren und qualifiziert bist, das beachten sie nicht.”

Interviewpartnerin 9:

Z1: “Ja man kann feststellen, wer was macht, wenn du eine Serie schlecht machst, erfahren sie es bis “oben”, die Manager wissen es. Sie können es feststellen, weil die Kabelsysteme die Nummer der ArbeiterInnen tragen, die einzelnen Serien sind damit gekennzeichnet“

Z2: „Ein 18-jähriges Mädchen geht doch nur arbeiten, um sich zu unterhalten, zu tratschen, die älteren Leute, die schon Kinder haben, denken mehr, sind verantwortungsvoller.“

Z3: „Es ist selten, dass du einen ruhigen Supervisor in den Maquiladora antriffst, es gibt sie, ja, aber andere sind der Teufel in Person, sie haben eine nach der anderen, die alten tauschen sie für die neu Angekommenen aus. Sie sind es, die auswählen, besonders auf die Neuen werfen sie ein Auge.“

Z4: “Wenn eine einen hübschen Hintern hat, dann braucht es nicht viel mehr. Die Frauen bieten sich in der Maquiladora regelrecht an, es gibt eine Kleiderordnung, aber die wird nicht befolgt.“

Interviewpartner 10:

Z1: “Die Frauen steigen darauf ein, um aufzusteigen, um sie zufrieden zu stimmen und für sich zu gewinnen, ich habe oft beobachtet, dass sie ihren Urlaub bekommen, wann sie wollen, ihre Probleme werden geregelt, sie bekommen Bewilligungen einfach so, ihnen wird nichts

abgeschlagen, das sind Formen sie für ihre ‚Gefallen‘ zu bezahlen, Liebe kann man das nicht nennen, weil beide ihre Partner haben“

Interviewpartnerin 11:

Z1: „Wenn es mir hier nicht gefallen würde, hätte ich in eine andere Maquiladora gewechselt, aber das Problem ist auch, dass es momentan sehr schwer ist, dass sie dich anstellen, wenn du über dreißig bist, sie wollen keine Leute, die älter sind, 18 bis 30, mehr nicht und in anderen wollen sie keine kleinen und dicken, so wie ich, weder klein, noch dick, das Dicke könnte ich ändern, aber das Kleine? Wie soll ich das wegbekommen (lacht)? Die mexikanischen Frauen sind so, klein und dick.“

Z2: „Die Linie ist so aufgeteilt: auf der einen Seite werden Kleinteile montiert und verbunden, dort sind die Frauen, auf der anderen Seite sind die Männer, sie sind für die Montage der größeren Kabelsysteme zuständig, sie haben größere Hände und sind zu grob für die Arbeit, die wir machen. Sie heben, entfernen und tragen die Kabelsysteme, es ist anstrengender. In der Montage der Kleinteile ist es einfacher, wir verbinden die Drähte mit den Konnektoren, fädeln die Drähte durch die Löcher, es ist leichtere Arbeit für Frauen, Frauenarbeit, Männer fühlen sich nicht wohl dort“

Interviewpartner 12:

Z1: „Den Pünktlichkeits-Bonus verlierst du, wenn du fehlst oder wenn du eine Bewilligung bekommst die Maquiladora zu verlassen und nicht zurückkommst, das heißt wenn du zum Arzt gehst oder Ähnliches. Wenn du unerwartet weg musst, verlierst du auch den Anwesenheits-Bonus, aber du verlierst ihn nicht, wenn du um eine Bewilligung zwei Stunden vor Arbeitsschluss ansuchst“

Z2: „Die Bezahlung erfolgt nach Buchstabe, nach einer Skala, ich bin auf der Stufe E2, die letzte ist E3, du erlangst sie, wenn du nicht fehlst in der Arbeit, es ist ein Aufstiegssystem, du bekommst je nach Abteilung einen bestimmten Buchstaben. Fertigungs-, Qualitäts-, Schweiß-, Schneideabteilung und so weiter, alle haben wir einen Buchstaben, jedes Jahr kam es zur Beförderung, und wenn du 28 Punkte erreicht hast, hattest du das Recht eine Stufe aufzusteigen, diese Punkte konntest du sammeln, wenn du nie in der Arbeit gefehlt hast, wenn du keine Fehler begangen hast, wenn du nie sanktioniert wurdest und ‚sauber‘ warst.“

Interviewpartnerin 13:

Z1: „Mhmm, Angebote und Aktivitäten, also da gibt es den zehnten Mai, Muttertag, da machen sie für uns ein kleines Zusammentreffen in der Mensa, wir bekommen ein Getränk gratis, es ist der einzige Tag, wo wir ein Getränk gratis bekommen. Es dauert ca. eine Stunde bei uns, aber für die Mütter der Tagesschicht ist es nur in der Pause, die armen Mütter, es gibt mehr Druck und Stress in der Tagesschicht. Wir bekommen auch Geschenke: Uhren, Fächer, Küchengeräte, Schminksets, Taschen und so weiter. Der Vatertag wird genauso gefeiert, aber die Geschenke sind andere: Werkzeugkästen, Ventilatoren, Werkzeugsets, Lampen, Mini-Kühlschränke und einiges mehr. Zum Geburtstag geben sie uns einen Kuchen, er ist vom Unternehmen, nach zwölf Uhr geben sie ihn uns, wenn die meiste Arbeit schon getan ist. Es dauert ca. eine Stunde, damit wir uns gut fühlen.

Auch die Maquiladora feiert Jahrestag, es gibt eine Tombola, und es wird ein König und eine Königin unter den ArbeiterInnen gewählt, es kann mitmachen, wer will, es ist am Samstag, außerhalb der Arbeitszeiten, das Unternehmen stellt Essen zur Verfügung, aber es sind nur Hamburger, sonst nichts“

Z2: “Ich bin dem Unternehmen sehr dankbar, weil sie mich obwohl ich eine ältere Dame, eine ältere Person bin, anstellen, mit 53 Jahren gaben sie mir die Chance, weil normalerweise haben ältere Leute keine Möglichkeit Arbeit zu finden in den Maquiladoras.”

Interviewpartnerin 14:

Z1: Die Supervisoren überwachen die Leute, damit sie arbeiten, damit die Produktion vorankommt, oder wenn ein Schaltkreis oder ähnliches fehlt, gehen sie es suchen. Wenn ihnen nicht gefällt, wie du dich verhältst, wie du bist, versetzen sie dich in einen anderen Bereich, sie sagen nichts, aber nachdem du ihnen nicht nützt, versetzen sie dich“

Interviewpartnerin 15:

Z1: „Später dann haben sie mich als Gruppenleiterin vorgeschlagen, aber ich wollte nicht, man hört negative Kommentare von anderen KollegInnen und einigen gefällt dieser Posten gar nicht, so oder so, man hat mehr Verantwortung und Probleme“

Interviewpartnerin 16:

Z1: „In diesem Jahr, 2000, dem Jahr der Krise und des Aufstands wurde ein Programm der Kostenreduktion geschaffen und jedem Arbeiter, der mitmachte und eine gute Idee einbrachte, gaben sie eine Geldprämie. Es war also eine Strategie des Unternehmens, damit die Arbeiter selbst andere Arbeiter eliminierten mittels ihrer Ideen. Zum Beispiel, ich als Arbeiter sehe, dass die Arbeit, die du tätigst auch jemand anderer machen könnte und schlage vor, dass die Position Nummer 25 auch jemand anderer machen könnte und du überflüssig bist hier, das heißt sie eliminierten ihre eigenen Kollegen, aber nicht nur das, Prämien und Zuschläge wurden von den Unternehmen gekürzt und all das auf Vorschlag der Arbeiter selbst.“

Z2: „Ich habe davon in den Nachrichten gehört, der Sprecher sagte, dass sie in den Maquiladoras nur Models anstellen, weil sie niemanden anstellen, der hässlich, dick und klein ist, man muss 90/60/90 messen. Das haben sie in den Nachrichten gesagt.“

Z3: „Ein Arbeiter beklagte sich, weil sie ihn auf eine andere Position versetzten, sie steckten ihn in eine reine Frauenabteilung. Ihm war das sehr peinlich.“

Interviewpartnerin 17:

Z1: “ Frauen zeigen mehr Verantwortungsbewusstsein als Männer. Männer handeln oft verantwortungslos, sie betrinken sich bis zum Umfallen und dann stehen sie am nächsten Morgen nicht auf, Frauen zeigen mehr Verantwortung. Sie werden häufiger angestellt als Männer, weil sie sich schneller anpassen und eingewöhnen als Männer.”

Interviewpartnerin 18:

Z1: „Der Supervisor hat mich nicht in Ruhe gelassen, er hatte etwas gegen mich, er wollte mich auf eine andere Position versetzen, wenn ich um Erlaubnis fragte, auf die Toilette zu gehen, erlaubten sie es nicht, also fragte ich nicht mehr, sondern ging einfach, dann sagte er zu mir, dass ich sehr politisch sei, und ich sagte ihm nein, ich bin nicht politisch, ich lass mir das nur nicht gefallen, von niemanden von ihnen.“

Z2: „Und zusätzlich zu den Entlassungen, gab es Listen, sie nennen sie schwarze Listen, das heißt die Leute, die direkt in den Konflikt mit dem Unternehmen verwickelt waren, wurden nirgendwo mehr angestellt, noch immer gibt es viele Leute von damals, die Arbeit suchen, aber sie werden nicht mehr angestellt.“

Z3: „Natürlich gibt es schwerere Arbeiten, wie im Schneidebereich zum Beispiel, dort gibt es mehr Männer, aber die Fähigkeit dazu haben Männer und Frauen. Als ich Überstunden machte, war ich oft in dieser Abteilung und ich hatte keine Probleme. Wenn du etwas lernen willst und sie geben dir die Möglichkeit dazu, lernst du es auch.“

Interviewpartner 20:

Z1: „Ja, es gibt Schwangerschaftstests vor der Einstellung und auch Drogentests. Wir können schwangere Frauen nicht anstellen, das rentiert sich nicht für uns, das gleiche bei Drogen“.

Interviewpartner 21:

Z1: „Am Anfang arbeiteten nur Frauen hier, die Arbeit ist sehr einfach, sie war gut für Frauen, aber später kamen auch Männer, heute arbeiten mehr Männer hier, wir sind offen für alle, auch Schwule und Lesben können hier arbeiten, die Arbeit ist sehr leicht“.

Z2: „Nein, wir haben keine Fenster hier, wir haben eine Klimaanlage und Fenster wären da nur hinderlich. Sie funktioniert besser so.“

Abstract

Thema dieser Arbeit ist die Maquiladora-Industrie Mexikos. Mittels der Konzepte der Anrufung (Althusser) und Disziplinarmacht (Foucault) wird gezeigt, wie Subjektivierung in den Maquiladoras stattfindet und wie dadurch Machtverhältnisse und Produktionsbedingungen (re-)produziert werden. Um dies zu beweisen, wird auf ExpertInneninterviews mit Maquiladora-ArbeiterInnen, interne Arbeitsverordnungen der Maquiladoras, sowie bereits vorhandene Studien zurückgegriffen. Dabei zeigt sich, dass die Kontrolle und Disziplinierung der ArbeiterInnen über die Reglementierung von Raum und Zeit, die Zuteilung und Hierarchisierung von Tätigkeiten sowie Sanktionen und Überwachungsformen erreicht wird. Weiteres wichtiges Element ist die Produktion sowie der Einsatz von Weiblichkeit und Männlichkeit, um die ArbeiterInnen ihren Plätzen zuzuordnen, gewinnbringende Identitäten zu konstruieren, Arbeitshierarchien zu festigen und so das Funktionieren der Maquiladora-Industrie zu sichern.

This thesis deals with the Maquiladora industry in Mexico. Using the concepts of interpellation (Althusser) and disciplinary power (Foucault), this paper points out how subjectivation works within the Maquiladora industry and how power relations and production conditions are (re-)produced. In order to prove this, expert interviews with Maquiladora workers, intern work regulations of the Maquiladoras and other available studies will be analysed. It becomes apparent that the control and disciplination of the workers works via regimentation of space and time, assignment and hierarchization of activities as well as via sanctions and forms of surveillance. Furthermore, production as well as the use of femininity and masculinity to assign workers to their places, to construct profitable identities and fix working hierarchies, are important factors in order to guarantee the working of the Maquiladora industry.

Lebenslauf

Corinna Widhalm

Geboren am: 25.09.1984 in Stockerau, Niederösterreich

Ausbildung:

1991-1995	Wondrak – Volksschule Stockerau
1995-2003	Bundesgymnasium Stockerau. Schwerpunkte: Französisch und Sprachen
Seit 2003	Studium der Politikwissenschaften und Philosophie an der Universität Wien Schwerpunkte: Politische Ökonomie, Gender Studies, Politische Theorien
2006-2007	Auslandsjahr an der Universidad Complutense in Madrid Schwerpunkt: Lateinamerika-Studien
2007	zweimonatiger Forschungsaufenthalt in Mexiko und Guatemala
2008	dreimonatiger Forschungsaufenthalt in Mexiko und in den USA

Berufliche Tätigkeiten:

1998 – 2003	Organisation, Kundenbetreuung und Verkauf im Kulturzentrum Z-2000, Stockerau
Juli 2004	Workcamp zu Armutsbekämpfung, Fort Wayne (USA)
2005	Nachhilfe im Romano-Centro, Wien Datenerhebung für das Meinungsforschungsinstitut OGM, Wien
Seit 2005	freie journalistische Tätigkeiten für die <i>unique- Zeitung der österreichischen HochschülerInnenschaft, an.schläge- das feministische Magazin und Frauensolidarität</i>

Seit November 2007	geringfügige Anstellung als Ordinationshilfe im feministischen Frauengesundheitszentrum die Trotula
Jänner- März 2008	Explainerin bei der wissenschaftlichen Ausstellung Erlebnis: Netz [werke]
Juli/August 2008	zweimonatiges Praktikum bei dem Comité Fronterizo de Obrer@s (CFO, dt.: Grenzkomitee der ArbeiterInnen) in Mexiko
Seit Dezember 2008	DialogkreisleiterIn für interkulturellen Dialog und Gewaltprävention
<u>Sprachen:</u>	Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch